

**Diseño de un Protocolo de Autocuidado que Disminuya los Riesgos Laborales en la
Empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S**

Sandra Rocío González Sarmiento, 99085

Luisa Fernanda Patiño Girón, 98989

Hellen Yunely Rodríguez Parrado, 99407

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI

Especialización En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

2021

**Diseño de un Protocolo de Autocuidado que Disminuya los Riesgos Laborales en la
Empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S**

Sandra Rocío González Sarmiento

Luisa Fernanda Patiño Girón

Hellen Yunely Rodríguez Parrado

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Director

Escuela Colombiana De Carreras Industriales - Ecci

Especialización En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
1. TÍTULO	13
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1 Descripción del Problema	14
2.2 Formulación del Problema	16
3. OBJETIVOS	17
3.1 Objetivo General	17
3.2 Objetivos Específicos	17
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN	18
4.1 Justificación	18
4.2 Delimitación de la Investigación	19
4.3 Limitaciones	20
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	21
5.1 Estado del arte	21
5.2 Marco Teórico	27
5.2.2 <i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	27
5.2.3 <i>Hábito.</i>	30
5.2.4 <i>Autocuidado.</i>	30
5.2.5 <i>Salud Laboral</i>	31
5.2.6 <i>Riesgo.</i>	31
5.2.7 <i>Seguridad Basada en los Comportamientos</i>	31
5.2.8 <i>Cultura Organizacional</i>	32

<i>5.2.9 Promoción de la Salud.</i>	33
5.3 Marco Legal	35
5.4 Marco Institucional	39
<i>5.4.1 Información General de la Empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S.</i>	39
6. MARCO METODOLÓGICO	43
6.1 Paradigma	43
6.2 Tipo de Investigación	43
6.3 Diseño de Investigación	43
6.4 Fases de la Investigación	44
<i>6.4.1 Fase 1</i>	44
<i>6.4.2 Fase 2</i>	44
<i>6.4.3 Fase 3</i>	45
<i>6.4.4 Fase 4</i>	45
<i>6.4.5 Fase 5</i>	46
6.5 Recolección de la información	46
<i>6.5.1 Población</i>	46
<i>6.5.2 Muestra</i>	46
<i>6.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión</i>	47
6.5.3.1 Criterios de Inclusión.	47
6.5.3.2 Criterios de Exclusión.	47
<i>6.5.4 Materiales</i>	48
<i>6.5.5 Técnicas de Recolección de Información</i>	48
6.5.5.1 Revisión Documental	48

6.5.5.2 Observación no Participante.	49
6.5.6 Procedimientos	49
6.5.7 Cronograma	50
6.5.8 Análisis de la Información	51
7. RESULTADOS	52
7.1 Análisis e Interpretación de Resultados	52
7.1.1 Mecanismos de Promoción de Autocuidado Dentro de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS	52
7.1.2 Indicadores de Accidentalidad y Enfermedad Laboral	53
7.1.3 Trabajo de Campo	54
7.2 Identificación de Riesgos y Peligros	78
7.3 Diseño del Protocolo de Autocuidado	80
7.4 Concepto Profesional HSEQ	80
8. DISCUSIÓN	82
9. PROPUESTA	84
10. CONCLUSIONES	85
11. RECOMENDACIONES	87
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Accidentes de trabajo, año 2017</i>	29
Tabla 2 <i>Accidentes de trabajo en Colombia por sector.</i>	29
Tabla 3 <i>Comparación de cifras de accidentes de trabajo.</i>	29
Tabla 4 <i>Siete principios de la seguridad basada en los comportamientos.</i>	32
Tabla 5 <i>Elementos que componen la cultura organizacional.</i>	33
Tabla 6 <i>Características de la cultura organizacional.</i>	33
Tabla 7 <i>Factores incidentes en las causas de los accidentes de trabajo</i>	34
Tabla 8 <i>Materiales y/o equipos</i>	48
Tabla 9 <i>Cronograma</i>	50
Tabla 10. <i>Riesgos y peligros Oxielec Eléctricos y Construcción SAS</i>	79

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Ubicación de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S	41
Ilustración 2 <i>Indicadores de Gestión de ausentismo por accidente laboral</i>	53
Ilustración 3 <i>Hallazgos Observación no participante proyecto “Granjas de Santa Sofía”</i>	56
Ilustración 4 <i>Hallazgos Observación no participante proyecto “Hacienda el Refugio”.</i>	57
Ilustración 5 Pregunta 1 – dimensión consumo de alcohol y nicotina	59
Ilustración 6 Pregunta 2 – dimensión consumo de alcohol y nicotina	59
Ilustración 7 <i>Pregunta 3 – dimensión consumo de alcohol y nicotina</i>	60
Ilustración 8 <i>Pregunta 4 – dimensión consumo de alcohol y nicotina</i>	60
Ilustración 9 Pregunta 1 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física	61
Ilustración 10 Pregunta 2 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física	62
Ilustración 11 Pregunta 3 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física	62
Ilustración 12 Pregunta 4 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física	63
Ilustración 13 <i>Pregunta 5 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física</i>	63
Ilustración 14 Pregunta 1 – dimensión Hábitos dietéticos	65
Ilustración 15 Pregunta 2 – dimensión Hábitos dietéticos	66
Ilustración 16 Pregunta 3 – dimensión Hábitos dietéticos	66
Ilustración 17 Pregunta 4 – dimensión Hábitos dietéticos	67
Ilustración 18 Pregunta 5 – dimensión Hábitos dietéticos	67
Ilustración 19 . <i>Pregunta 6 – Dimensión Hábitos dietéticos</i>	68
Ilustración 20 Pregunta 1 – dimensión Hábitos de higiene y prevención del COVID – 19	69
Ilustración 21 <i>Pregunta 2 – dimensión Hábitos de higiene y prevención del COVID – 19</i>	69
Ilustración 22 <i>Pregunta 3 – dimensión Hábitos de higiene y prevención del COVID – 19</i>	70

Ilustración 23 Pregunta 1 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo	71
Ilustración 24 Pregunta 2 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo	72
Ilustración 25 <i>Pregunta 3 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo</i>	72
Ilustración 26 Pregunta 4 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo	73
Ilustración 27 Pregunta 5 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo	73
Ilustración 28 Pregunta 1 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	74
Ilustración 29 Pregunta 2 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	75
Ilustración 30 Pregunta 3 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	75
Ilustración 31 Pregunta 4 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	76
Ilustración 32 Pregunta 5 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	76
Ilustración 33 Pregunta 6 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	77
Ilustración 34 Pregunta 7 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado	77

Dedicatoria

El presente trabajo de grado es dedicado a Dios por regalarnos vida y salud para lograr culminar de manera exitosa nuestros estudios de posgrado. A nuestros padres por su grata colaboración a diario, por sus consejos, sus valores, por su motivación constante; y, por brindarnos las herramientas para realizarnos como profesionales. A los docentes por su formación íntegra, humana y de calidad. A los amigos que hicieron parte inherente de nuestro paso por esta gran institución.

Resumen

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar un protocolo de autocuidado, el cual busca establecer la relación indirecta entre como los comportamientos de autocuidado disminuyen los riesgos laborales en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S. Para ello, a través de un protocolo se formalizarán rutinas de actividades las cuales promoverán la salud en el ambiente laboral. En la construcción de este protocolo se aplicará una encuesta inicial que pretende identificar los hábitos de los trabajadores y la percepción frente a la seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos.

Palabras clave: Autocuidado, hábitos, salud laboral, riesgos laborales, seguridad basada en el comportamiento.

Introducción

El autocuidado es un tema que en la actualidad se encuentra en auge, y por esta razón la mayoría de personas lo asocian a que es una terminología nueva; sin embargo, este término se encuentra presente desde el siglo XX, en donde la población y los médicos en general iniciaron la conciencia sobre la importancia del factor salud, a partir del concepto de auto-atención el cual de manera global abarca el diagnóstico de una enfermedad por el mismo paciente y el tratamiento que se brinda a partir de conductas tales como una adecuada alimentación, protección del cuerpo a través de piezas de ropa, curaciones, buenos hábitos de limpieza, entre otros; todo esto a fin de preservar la vida humana y su bienestar. (Arenas, 2011). Por otro lado, se encuentra el término de riesgo, el cual se define como un efecto de incertidumbre o posibilidad causal de que ocurra un suceso previsto. Según la ISO 45001:2018, se entiende por riesgo para la seguridad y salud en el trabajo a la probabilidad que ocurran eventos dentro del contexto laboral que puedan afectar al trabajador, generar lesiones y por ende alterar el estado de bienestar o salud de un individuo. (ISO, 2018)

A partir de lo anterior, y teniendo en cuenta los factores de riesgos laborales que se puedan presentar en una compañía, se hace necesario la búsqueda de estrategias que permitan mejorar este aspecto, para ello y luego de una revisión bibliográfica se evidencia que cuando una empresa mantiene y genera la cultura de buenos hábitos de autocuidado en los trabajadores, estos realizarán actividades que reduzcan las posibilidades de sufrir accidentes o lesiones dentro de su ambiente laboral, se sentirán seguros en la ejecución de sus actividades; y, por ende, se podría afirmar que los factores de riesgo laboral se mitigan, así como la calidad de vida aumentarán notoriamente. (Mendoza, 2019)

A través de la ejecución de este proyecto se busca la elaboración de un protocolo de autocuidado en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S con el fin de disminuir los riesgos laborales.

1. Título

Diseño de un protocolo de autocuidado que disminuya los riesgos laborales en la empresa
Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del Problema

Algunas entidades como la Organización Panamericana de Salud (OPS), refiere que existe una relación entre el contexto laboral y la salud, debido a que un ambiente de trabajo saludable genera la confianza dentro de los trabajadores al dar la percepción de una mejora en su calidad de vida, lo cual trae como efecto un aporte positivo enfocado a la motivación laboral e incluso a la disminución de los riesgos dentro del ambiente laboral. No obstante, aunque es necesario una correlación directa entre estos dos aspectos, la mayoría de las compañías de América Latina y el Caribe, aún presentan una brecha en este sentido (Hernández, 2015).

Lo anterior se puede comprobar bajo un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2019, donde se evidenció que se presentaron alrededor de 1800 accidentes y ausencias justificadas dentro del ambiente laboral; logrando así, que las empresas tuvieran un aumento en sus gastos operativos alrededor del 12.1% anual durante la vigencia del 2016. Dichas ausencias y accidentes se generaron en su mayoría por el bajo conocimiento y percepción del autocuidado por parte de los trabajadores; es decir, que no existía un uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP), así como tampoco existía una adecuada implementación de hábitos apropiados para la ejecución de las respectivas labores (OIT, 2019).

Una vez analizada una encuesta preliminar que realizó la empresa sobre los hábitos de autocuidado, se evidenció que los trabajadores operativos y administrativos de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S no reconocen, ni aplican la cultura del autocuidado y los buenos hábitos de salud; sin embargo, esto se atribuye a que dicha compañía no cuenta con un protocolo de autocuidado en el trabajo, que incentive las buenas prácticas de hábitos

saludables y destaque la importancia que tienen éstos a la hora de disminuir los riesgos que se puedan generar dentro del ambiente laboral. Así mismo, si no existen buenos hábitos saludables, los trabajadores se incapacitarán constantemente; y, por ende, habrá una elevación de los indicadores de ausentismo laboral y accidentes laborales, tanto por enfermedad común como por accidentes de trabajo; esto a su vez, obligará a que la empresa aumente los costos operativos durante estos períodos, porque se deberá conseguir a otra persona para suplir esas actividades; y, así poder cumplir con los estándares de calidad y con los compromisos adquiridos previamente con la constructora.

Por otro lado, frente a la grave crisis generada a nivel mundial por la presencia del COVID-19, que ha obligado al Gobierno Nacional a declarar el estado de emergencia económica, social y ecológica, y a tomar medidas drásticas de cuarentena, medidas que Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S apoya decididamente; así mismo, ha establecido normas que permitan la mitigación del riesgo de contagio de este virus a nivel personal y laboral; como lo señala la Resolución 682 del 24 de abril de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la cual se ordena que se debe implementar la puesta en marcha de protocolos de bioseguridad dentro del ámbito de las construcciones. Así mismo, establece que cada uno de los contratantes ejecute diversas actividades enfocadas a promover la prevención del contagio del virus en sus trabajadores; para ello, se contempla la creación de protocolos y generación de contenidos enfocados al autocuidado personal dentro y fuera del sitio de trabajo (MINISALUD, 2020).

Debido a el panorama actual que atraviesa el mundo por la pandemia del COVID-19, se refuerza la importancia de la cultura del autocuidado, como estrategia para combatir el contagio del virus, atendiendo a conductas esenciales tales como el lavado de manos, uso permanente de

EPP, medición de temperatura a los trabajadores, implementación de planillas de estado de salud, uso de tapete de desinfección, entre otros.

2.2 Formulación del Problema

¿Es posible disminuir los riesgos laborales mediante la implementación de un protocolo de autocuidado en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar un protocolo de autocuidado en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S para disminuir los riesgos laborales.

3.2 Objetivos Específicos

Revisar los mecanismos que promueven el autocuidado por parte de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS, para así determinar el interés de la compañía en mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

Analizar los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral asociados a los hábitos de los trabajadores, a través de una revisión asistida con el área SST de la compañía, con el fin de observar la recurrencia y relación de estos con los riesgos laborales.

Identificar los hábitos de autocuidado que emplean los trabajadores, mediante la observación no participante y la aplicación de una encuesta para caracterizar la población que se va a intervenir.

Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS. para establecer las medidas de control que se deben reforzar dentro de la construcción del protocolo de autocuidado.

Generar un instrumento de autocuidado de acuerdo con las necesidades que presenta la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

El autocuidado se puede definir como el conjunto de todas las acciones que las personas ejecutan para cuidar de su propia integridad y mejorar la calidad de vida, todo en pro de apuntar al bienestar. Dichas actividades se ejecutan en todos los campos, dentro del hogar, durante la interacción social, en la calle o en el trabajo. En la actualidad, el autocuidado se puede relacionar con conceptos de estilos de vida saludable, estrategias para la promoción de la salud, o como intervención para mitigar factores de riesgo de trabajo (Arenas, 2011). En el ámbito laboral, las buenas prácticas de autocuidado generan que los trabajadores tengan mayor conciencia sobre la importancia de un estilo de vida saludable; y, como éste a su vez, tiene efectos positivos dentro de su vida diaria, en el contexto personal y laboral.

De acuerdo con lo contemplado y estipulado por el Ministerio de Trabajo en el Decreto 1072 de 2015, todas las compañías deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de identificar, evaluar y controlar los riesgos y agentes que puedan generar algún tipo de afectación en la seguridad y la salud de los trabajadores, en el contexto laboral (Ministerio de trabajo, 2015). Dentro de esta implementación se debe tener en cuenta la búsqueda de herramientas, estrategias y acciones que permitan alcanzar el bienestar y la calidad de vida laboral, así como también la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad común y laboral; y, finalmente la reducción de las tasas de accidentalidad y riesgos laborales.

Con base en lo anterior y una vez analizada una encuesta preliminar de autocuidado proporcionada por la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S se observa que el personal operativo de dicha compañía no tiene buenos hábitos de autocuidado, aumentando así la

probabilidad de que ocurra un accidente laboral por descuido humano. Adicionalmente, también existen otros factores que intervienen directamente en los trabajadores y que les impide priorizar la cultura del autocuidado, uno de estos es el estrés laboral, que se desencadena por la presión de cumplir con su deber de manera diligente y rápida, para alcanzar los estándares de calidad y tiempo que determinan los proyectos. Este aspecto se relaciona indirectamente con el autocuidado; puesto que, al manejar índices de presión el trabajador disminuye las buenas prácticas de salud, así como su capacidad de concentración durante la jornada laboral, con lo cual se podría generar algún tipo de accidente.

Finalmente, es importante destacar que hoy en día desde el área de seguridad y salud en el trabajo se debe velar por mitigar todos los riesgos posibles que se generen dentro del campo laboral; y, la principal acción para efectuar esta labor está enfocada en la siguiente frase: “cuidar de sí mismo”. A partir de esta premisa, se debe formalizar un protocolo de autocuidado en el trabajo, que apunte a disminuir los riesgos laborales, disminuir el ausentismo laboral, contribuir con un entorno laboral saludable; y, así mismo, en conjunto apuntar a lograr los objetivos operativos de la empresa.

4.2 Delimitación de la Investigación

La presente investigación se ejecutará en las instalaciones de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. Esta compañía se desenvuelve en el contexto de la construcción y las redes eléctricas desde hace 15 años. Actualmente esta compañía cuenta con un total de 18 empleados operativos por nómina, los cuales ejecutan sus labores dentro de los diferentes proyectos de construcción en las diversas localidades y municipios aledaños a la ciudad.

Así mismo, este proyecto tendrá un tiempo de ejecución de un (1) año calendario el cual

está abarcado desde el segundo semestre del año 2020 y primer semestre del año 2021. En concordancia, para el cumplimiento del objetivo principal se contará con el apoyo del personal administrativo; y, de seguridad y salud en el trabajo de la compañía.

4.3 Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se pueden presentar en la ejecución, se considera el tiempo estipulado para la formulación y aplicación del instrumento, toda vez que a cuenta de la pandemia del COVID-19, los desplazamientos hacia la compañía se dificultan, generando que no haya un acompañamiento constante durante la implementación. Así mismo, para alcanzar el éxito de este proyecto, es necesario contar con el compromiso de los trabajadores, al momento de ejecutar las actividades y ponerlas en práctica en su vida diaria.

5. Marco de Referencia de la Investigación

5.1 Estado del arte

Dentro del proceso de investigación se realizaron búsquedas en las diferentes bases de datos, dentro de las cuales se destacan EBSCO, Dialnet, Scielo, Researchgate, Science direct, entre otras; así como también se ejecutó búsqueda de información en las bibliotecas de distintas universidades y entes territoriales, entre éstos, la Universidad Javeriana y la Universidad ECCI. A continuación, se presentan los estudios encontrados en cada uno de dichos lugares:

Si bien es cierto que la cultura de autocuidado es uno de los términos en auge en la actualidad, es importante resaltar que este tiene una relación estrecha con la mitigación de los riesgos laborales. Por ello, diversos autores, han optado por investigar el fenómeno de seguridad basada en comportamientos; un gran ejemplo de esto fue Martínez, quien en el año 2015 dentro de un artículo científico expresa que el Programa de Gestión y Seguridad Basada en Comportamientos (PGSBC) se encarga de identificar, estudiar y evaluar a fondo cada uno de los actos que generan algún tipo de accidente dentro del contexto laboral, teniendo en cuenta las conductas, el ambiente, procedimientos e inclusive las actitudes; con dos propósitos claros:

Aumentar la presentación de eventos y comportamientos seguros.

Cambiar de manera paulatina los hallazgos negativos encontrados durante el análisis, con lo cual se disminuirá de manera significativa la presencia de accidentes laborales dentro de la empresa.

No obstante, para que este proceso sea efectivo se requiere de un compromiso y de una comunicación asertiva por parte del personal operativo, así como también de la gerencia de las empresas, en donde se debe resaltar la habilidad del liderazgo, debido a qué través de ella se fomenta la participación del personal dentro de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo,

sin que sea una obligación, sino por el contrario, se sientan cómodos dentro de la ejecución de este.

En la ciudad de México, se realizó un estudio enfocado en conocer la percepción del concepto de autocuidado en ocho (8) docentes universitarias del programa de enfermería de la universidad Veracruzana. Para ello, se efectuó la aplicación de entrevistas donde se trataron temas de autocuidado, teniendo en cuenta las siguientes características y grupos de docentes, quienes trabajaran tiempo completo, por asignatura e interinos; en razón a que cada grupo tienen diversos derechos y obligaciones. Una vez finalizado el análisis, se determina que a pesar de que las docentes conocen el significado del autocuidado, éstas tienen establecidas dichas pautas dentro de su rutina diaria, por ende, son propensas a caer en prácticas nocivas que afecten su salud, generando problemas como estrés laboral, afecciones musculo esqueléticas respiratorias, gastrointestinales, entre otras. Dicho lo anterior, se concluyó que es necesario que se generen programas teóricos – prácticos dentro de la sociedad, mediante los cuales se genere conciencia dentro de las personas; y, a través de esto puedan actuar y tomar decisiones en pro de la salud. (Lavoignet, 2015)

Continuando con la línea de investigación propuesta, Marulanda expresa dentro de la investigación titulada: La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia, que la cultura de autocuidado juega un papel importante en la capacidad para apoyar la comunicación, así como también es la base para el conocimiento efectivo, la gestión y el aprendizaje organizacional, que impulsen estrategias y propuestas de valor para formular acciones que permitan el crecimiento de una empresa. Lo anterior en base a la aplicación de una encuesta a 321 PYMES en diferentes ciudades de Colombia, la cual tenía formuladas 217 preguntas relacionadas con los rasgos

culturales y las competencias para la gestión del conocimiento, en escala Likert con calificación de 1 a 5, donde se obtuvo resultados muy eficientes y satisfactorios; es decir, que las personas se están sintiendo comprometidas con el desarrollo de sus labores diarias y en este sentido están generando competencias adecuadas para su quehacer y para una mejora continua, debido a que la cultura promueve valores y motiva a los trabajadores a ser mejores cada día. (Marulanda, 2015)

Apoyando lo anterior, y, aunque dentro del continente americano existen diversas investigaciones acerca del autocuidado y la seguridad laboral basada en comportamientos; es importante mencionar que dentro del continente asiático este tema también se encuentra en auge. Un gran ejemplo de ello es Muhammad, quien efectuó una investigación en el año 2016 dentro de la empresa Flextronics Penang Sdn Bhd, la cual se encuentra ubicada en Malasia; donde a través de este estudio se intentó determinar como la implementación de capacitaciones e imposición de ciertas reglas y controles estrictos al personal activo de la empresa, lograba disminuir la tasa de accidentes anuales. Para ello, se implementó en primera instancia la aplicación de una encuesta en una población de 169 personas. Dicha encuesta se enfocó en determinar las prácticas de higiene que mantenían durante la ejecución de sus labores diarias, así como también, valorar el conocimiento del concepto de Seguridad y Salud Ocupacional. A partir de los resultados obtenidos, se determinó que la mayoría de los empleados no tienen buenas prácticas de autocuidado y no se enfocan en realizar sus labores de manera adecuada, debido a que la empresa no aporta el suficiente respaldo en cuanto a la seguridad de estos.

Adicionalmente, se evidenció que el éxito de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra ligado tanto a las normas establecidas por la compañía, así como a la actitud que presentan los trabajadores frente a ellas. Por otro lado, es importante que la compañía establezca un presupuesto para la ejecución de las diferentes actividades, tales como

capacitaciones, suministro de elementos de protección personal, campañas, entre otros, con el fin de disminuir notoriamente la accidentalidad de los trabajadores dentro del contexto laboral.

(Muhammad, 2016)

No obstante, lo anterior, y a pesar de que los hábitos de autocuidado se encuentran asociados directamente con la salud física, es necesario que ésta también se analice y se relacione con el mejorar de la salud mental; toda vez y de acuerdo a lo dicho por Gómez en el año 2017, dentro de una investigación realizada a nivel nacional, donde se observa que aunque en la actualidad Colombia cuenta con una diversa legislación que defiende los buenos ambientes laborales, promoviendo actividades de autocuidado y estrategias de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, no siempre se brinda la atención adecuada al estrés laboral; esto en razón al crecimiento y al rápido avance del mundo laboral, la mayoría de empresas solo busca alcanzar las metas propuestas sin importar las consecuencias que esto puede traer en la vida de sus trabajadores, por ende, la mayoría de los colaboradores refieren constantemente que se sienten abrumados por los escenarios de competitividad y presión por resultados de forma apremiante. Para ello, se hace necesario que, desde las gerencias de las empresas, se implementan estrategias que contrarresten y mitiguen cualquier efecto negativo que se pueda estar generando dentro del ambiente de trabajo.

En conclusión, el bienestar mental de las personas es un activo intangible que le permite a las organizaciones cumplir a cabalidad con sus metas, partiendo de este punto, es fundamental crear estrategias que apunten a brindar calidad de vida a los trabajadores a través de la promoción de la salud laboral. Hoy en día, las empresas deben apuntar a ser organizaciones salubres, que cuiden de la salud de sus empleados mediante campañas de educación en autocuidado, manejo de tiempo; y, bienestar físico y mental. (Gómez, 2017)

Por otro lado, en el 2019 Reyes realizó un estudio dentro de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional con el fin de determinar y analizar los factores que incidían dentro de la ejecución y puesta en marcha de las prácticas de autocuidado de un grupo de trabajadores de dicha institución; y, así relacionarlas con el ausentismo laboral. Para ello, realizó la aplicación de una entrevista semiestructurada de 12 preguntas, dirigida a 18 servidores públicos activos; y, a través de la cual logró obtener información acerca de conceptos y percepciones del autocuidado y su práctica dentro de los diferentes ámbitos de desempeño. Una vez analizada la información obtenida se pudo concluir que la mayoría de los participantes consideraban que el autocuidado se enfocaba solamente en la ejecución de pausas activas y entrenamiento postural; dejando de lado las demás conductas tales como asistir al médico de manera regular, buenos hábitos alimenticios y mantener una rutina de actividad física. Así las cosas, y al relacionarlos con el ausentismo laboral, se evidencia que estos dos conceptos son directamente proporcionales, dado que entre menos hábitos de autocuidado haya por parte de los trabajadores, el ausentismo laboral aumentará de manera considerable; dicho ausentismo se refleja en la ocurrencia de accidentes laborales. (Reyes, 2019)

Finalmente, en el año 2020 Pabón realizó la creación de un programa de seguridad basado en comportamientos, con el cual se logró reducir los factores de actos inseguros, así como la disminución de los niveles de accidentalidad dentro de una empresa que se desempeña en el ámbito de la construcción. Lo anterior, a partir de un diagnóstico inicial de una empresa de la construcción, en la cual se halló que los empleados no tienen una noción clara acerca del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como tampoco existe una relación entre las políticas y objetivos generales de la empresa, con la política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, con lo cual se demuestra que la alta gerencia de la empresa no tiene el interés en dar

cumplimiento al Sistema. Complementando lo anterior, la empresa no está comprometida con preservar la salud de los trabajadores, por lo que en muchas ocasiones no les suministran elementos de protección personal, así como tampoco involucran al personal dentro de las diferentes actividades que se ejecutan para avanzar con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A partir de estos hallazgos, se propone la creación de un programa de seguridad, el cual esté enfocado en la mejoría de la calidad de vida de los trabajadores dentro de la empresa, con políticas que permitan dar cumplimiento al sistema de seguridad; incluyendo actividades de educación a través de herramientas lúdico-pedagógicas, charlas y espacios educativos que permitieron compartir experiencias y opciones de mejora. Durante la implementación de este, se observa que éste tuvo una aceptación del 92.22%, trayendo consigo resultados positivos en el contexto laboral a nivel administrativo y operativo. (Pabon, 2020)

Una vez realizada la revisión de la literatura, se puede concluir que existen diversas investigaciones que apoyan la relación entre la cultura de buenos hábitos de autocuidado; y, cómo estas pueden aportar a la hora de mitigar los riesgos laborales, así como también a la disminución de los accidentes; y, por ende, el ausentismo laboral también se reducirá. Adicionalmente, para que esta relación sea efectiva se debe pensar en la implementación de programas y/o protocolos que permitan la participación tanto de los trabajadores como de la alta gerencia; puesto que, a partir de ello, se logrará una comunicación efectiva y se permitirá lograr los objetivos propuestos.

5.2 Marco Teórico

5.2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde el preámbulo y los principios fundamentales, la Constitución señala que el Estado de Colombia está fundado en el trabajo y en el respeto de la dignidad humana. Un trabajo en condiciones dignas y justas es la aspiración de todo trabajador, al tiempo que la Constitución Nacional –CN. Artículo 25- lo determina así, como un derecho y una obligación social, que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. La seguridad y la salud en el trabajo – anteriormente salud ocupacional-, en la medida en que el Sistema General de Riesgos Laborales hace parte del Sistema General de Seguridad Social, es un derecho irrenunciable de todo trabajador-CN. Artículo 48-, no importando la modalidad de trabajo, si dependiente, regulado por el derecho laboral privado o administrativo; si independiente, regulado por el derecho civil, comercial o administrativo; si en misión o si en la modalidad de asociado o cooperativo. Al mismo tiempo que todo trabajador tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de la comunidad laboral –CN. Artículo 49. (Cifuentes Olarte & Cifuentes Giraldo, 2017)

Por otro lado, existen siete (7) pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro de estos se encuentran, paso uno: explora, condición física y mental inicial, certificación médica, que determina la condición física, mental y aptitud del trabajador mediante las prácticas médicas; paso dos: inserta, conducta estándar-neuro competencias (funciones ejecutivas) que es donde se inicia el proceso de construcción consensual de un diccionario de competencias críticas en su oficio y se le hace entrega de los procedimientos de trabajo seguro y la conducta estándar de seguridad; paso tres: descubre-hábitos, cultura y conciencia, el cual hace

énfasis en descubrir la individualidad del trabajador y como insertar su cultura a la de la organización; paso cuatro: reaprende-protección, que hace referencia a aceptar y justificar en base a comprobar lo positivo y útil para su integridad física y mental; paso cinco: entrenamiento mental-acción, neurodiálogo, donde es fundamental que en las organizaciones sus líderes visibles en seguridad y salud en trabajo adquieran habilidades especiales que son la base del modelo de intervención “0” pérdidas; paso seis: observación-medición-análisis datos, radica en la posibilidad de medir, evaluar y corregir las acciones planteadas frente a los resultados obtenidos por los miembros de la organización; y, por último el paso siete: induce-cambios de conducta, evidencia ambientes de trabajo, el cual hace énfasis en los factores y condiciones del medio ambiente laboral en cuanto a las condiciones de seguridad. (Palacio Butrón, 2018)

Para el presente trabajo, es importante conocer las cifras sobre el número de accidentes y enfermedades laborales en Colombia, las cuales son útiles para éste, para ello, se tuvieron en cuenta los años 2017, 2018 y 2019. A continuación, se puede visualizar en la tabla número 1, los accidentes de trabajo para el año 2017 y en la tabla número 2, las cifras según los sectores de construcción y electricidad para ese mismo año, los cuales son los que se relacionan con este trabajo; seguidamente, en la tabla número 3 se hace una comparación de las cifras de accidentes de trabajo con respecto a los años 2018 y 2019.

En el año 2017 estuvieron afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales 10.237.739 trabajadores. En este año se presentaron un total de 660.110 accidentes de trabajo en Colombia, lo cual genera una tasa de accidentalidad del 6,45; es decir que por cada 100 trabajadores se presentaron 6,45 accidentes.

Tabla 1 *Accidentes de trabajo, año 2017*

Año	Trabajadores	Accidentes	Tasas de accidentalidad
2017	10.237.811	660.110	6.45

Fuente: (FASECOLDA, 2017)

Tabla 2 *Accidentes de trabajo en Colombia por sector.*

Sector	Trabajadores	Accidentes	Tasas de accidentalidad
Construcción	961.739	88.102	9.16
Eléctrico, gas y agua	69.696	5.106	7.33

Fuente: (FASECOLDA, 2017)

Tabla 3 *Comparación de cifras de accidentes de trabajo.*

Año 2017	Año 2018	Año 2019
Se registraron 660.110 accidentes laborales.	En el 2018 se reportaron 645.119 accidentes laborales, lo equivalente a un promedio de 53 siniestros laborales al mes, un 2.3% menos que en el 2017.	En el primer trimestre del año 2019 ya hubo 155.379 accidentes laborales, es decir, 2.000 más que en el primer trimestre del año 2018.

Fuente: (FASECOLDA, 2017)

Según las entidades encargadas de la seguridad social en Colombia, entre estas, el Consejo Colombiano de Seguridad y la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), entre los años 2018 y 2019 se presentó una reducción de 0,2% (por cada 100 trabajadores) y desde 2014 (fecha en que se inició la obligación de implementar el Sistema laboral de riesgos) a 2018, de 1,5%. (FASECOLDA, 2017)

Con base a lo anterior, por esta razón, es de vital importancia implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora

con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Teniendo en cuenta que en el presente proyecto se pretende diseñar un protocolo de autocuidado en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S para disminuir los riesgos laborales, a continuación, se van a explicar cada uno de los aspectos relacionados con este tema.

5.2.3 Hábito.

Son las acciones por las cuales las personas inician un estilo de vida saludable, en donde participan factores que inciden de manera individual, estas pautas se encuentran ya determinadas, en algunos casos se nace con ellas y se practican conforme se avanza durante el ciclo de vida. (Reyes Muñoz, 2019)

5.2.4 Autocuidado.

Por otro lado, el autocuidado se define en el esquema teórico de Bourdieu, como un conjunto de momentos objetivos y subjetivos que en su totalidad es el conjunto de hechos históricos y futuros sobre la premisa de un acto, como en este caso es el autocuidado definido a partir de rasgos propios del agente y los que se permean en medios como la educación, la religión y el estado para su existencia continua en el tiempo. (Reyes Muñoz, 2019)

Además, se relaciona con las prácticas propias que las personas realizan y las que el entorno le permite escoger a voluntad para su ejecución. En consecuencia, se definen tres factores principales, entre estos, los factores individuales como son sus condiciones, historias de vida y situaciones especiales; los factores intralaborales como las condiciones relacionadas con el lugar de trabajo; y, los factores extralaborales como las condiciones que no tienen relación con factores laborales, pero que inciden en el ausentismo del trabajador. (Reyes Muñoz, 2019)

5.2.5 Salud Laboral

Ésta se construye con condiciones equilibradas, en un ambiente conveniente, en el que las personas que trabajan puedan realizar su actividad con dignidad y en las que puedan participar para la mejora de las condiciones de salud y de seguridad. Es así, que la salud laboral surge como una respuesta al conflicto que se produce entre la salud y las condiciones de trabajo, y busca hacer control e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. (Gómez Vélez & Calderón Carrascal, 2017)

Es importante resaltar, que el 56% de los trabajadores colombianos en general están excluidos del sistema de protección social en seguridad y salud laboral. Entre trabajadores independientes, en su mayoría vinculados a la economía informal, la cobertura es mucho menor; solo el 4% de ellos, tienen acceso al sistema de seguridad social. (Gómez Vélez & Calderón Carrascal, 2017)

5.2.6 Riesgo.

Es la probabilidad existente de que un evento ocurra; también se puede describir como un efecto de incertidumbre, entendiendo que el efecto es una desviación negativa o positiva de un suceso. En cuanto al riesgo laboral o riesgo para la seguridad y salud en el trabajo se describe como la combinación de la probabilidad de que se desarrolle un suceso o exposición peligrosa relacionada con el entorno laboral que pueda generar alteraciones de la salud de un trabajador. (ISO, 2018)

5.2.7 Seguridad Basada en los Comportamientos

La cual se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el

propósito de eliminar los comportamientos y riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan.

(Martínez Oropesa, 2015).

Tabla 4 *Siete principios de la seguridad basada en los comportamientos.*

Siete principios de la seguridad basada en el comportamiento
Basada en la observación de la conducta
Basada en la observación de factores externos
Dirigir con activadores y motivar con consecuentes
Orientada a consecuencias positivas
Aplicar método científico de control
Basada en la mejora continua – retroalimentación
Considerar los sentimientos y emociones

Fuente: (Pabón Rojas & Rubiano Osorio, 2020)

5.2.8 Cultura Organizacional

Diariamente los trabajadores de una organización adquieren experiencias que comparten entre ellos, creando de esta forma valores, principios y formas de comportarse, es decir, van estableciendo las manifestaciones culturales que pasan a ser parte de la cultura organizacional. Por esta razón, es que se vuelve importante y relevante para las empresas, pues la cultura organizacional son las creencias, prácticas y valores que comparten los trabajadores, que originan la identidad, compromiso y sentido de pertenencia de éstos hacia la empresa para la cual laboran; como consecuencia, es necesario para las empresas diagnosticar que tipo de cultura tienen, puesto que de esta forma se mide el rendimiento y productividad tanto de los trabajadores como de la empresa; y, otros aspectos que permiten conocer a profundidad el grupo de trabajadores y la empresa. En la tabla número 5 se pueden observar los elementos que componen la cultura organizacional. (Pabón Rojas & Rubiano Osorio, 2020).

Tabla 5 *Elementos que componen la cultura organizacional.*

Cultura organizacional
Fundadores
Estructura organizacional
Estilos de dirección
Direccionamiento estratégico
Talento humano
Sistemas de apoyo
Autonomía individual
Sistemas de recompensa y reconocimiento
Estímulo al riesgo
Valores y creencias compartidas.

Fuente: (Pabón Rojas & Rubiano Osorio, 2020)

Tabla 6 *Características de la cultura organizacional.*

Características de la cultura organizacional
Innovación
Orientación a las personas
Orientación a los resultados
Orientación a los equipos
Minuciosidad
Agresividad
Estabilidad

Fuente: (Carrillo Punina, 2016)

5.2.9 Promoción de la Salud.

Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, destinados a luchar contra el sedentarismo y los hábitos de alimentación poco saludables, resultan efectivos para mejorar resultados relacionados con la salud, como factores de riesgo de obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares. Aumentar la productividad de los empleados, mejorar la imagen institucional y moderar los costos de asistencia médica, son algunos de los argumentos que pueden impulsar a la gerencia superior a poner en marcha e invertir en programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, dentro del marco de la responsabilidad social empresarial. (Reyes Muñoz, 2019)

El objetivo principal de este trabajo de investigación es diseñar un protocolo de autocuidado que sirva de ayuda al personal de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S, para crear conciencia en los trabajadores sobre los cuidados que se pueden seguir para evitar situaciones desfavorables en su salud, con la finalidad de incluir el proceso de autocuidado sobre los hábitos saludables, los cuales ayudarán a mantenerse estables evitando riesgos.

El establecimiento de protocolos de autocuidado se presenta como una de las vías para llevar a cabo el cambio, desde un modelo claramente paternalista a otro donde los ciudadanos reciban más información sobre su salud. Esto les permitirá adquirir habilidades relacionadas con su salud y el manejo de herramientas para un afrontamiento más efectivo de sus problemas de salud, evitando recaídas, complicaciones o incluso ingresos hospitalarios que perjudican gravemente al trabajador y suponen un mayor coste para el sistema sanitario de salud. (Martínez Martínez, 2016-2017)

Enfocados hacia la prevención de accidentes de trabajo, las causas más importantes de estos (sean básicas o inmediatas), son las que se pueden controlar, y la posibilidad de este control depende fundamentalmente del grado en que las causas halladas vengan de los siguientes factores que se pueden observar en la tabla número 7.

Tabla 7 *Factores incidentes en las causas de los accidentes de trabajo*

Mediatez	Externalidad	Estabilidad
Tener tiempo para introducir medidas correctivas.	Detectables y objetivables que permitan fácil intervención.	Forma parte del sistema.

Fuente: (Pabón Rojas & Rubiano Osorio, 2020)

5.3 Marco Legal

El sustento legal de este proyecto se construyó a través de una búsqueda de normatividad internacional y nacional, que regulan los procesos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en la normatividad que contribuya a proteger la integridad y bienestar total de los trabajadores, la calidad de salud, el manejo de los riesgos y enfermedades laborales y la implementación de estrategias encaminadas a la promoción y prevención de la salud dentro del ambiente laboral. Para efectos de esta búsqueda, se consultaron normas internacionales, legislación nacional que abarca Leyes, Decretos y Resoluciones que puedan aportar a la base teórica de esta investigación.

A nivel internacional encontramos la norma ISO 45001 de 2018, titulada “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, requisitos con orientación para su uso”, es aplicable para cualquier empresa sin importar su actividad económica. Esta norma establece las pautas que cada empresa debe cumplir para promover la salud y seguridad laboral de los empleados a partir de la identificación e intervención de los riesgos laborales, esto con el fin de garantizar la productividad de la empresa, el bienestar de los empleados y garantizar la excelencia de procesos encaminados a la seguridad del trabajador. Es importante señalar que la ISO 45001 reemplazó a la OHSAS 18001, norma que estipulaba como desde la salud ocupacional se mejora la calidad de vida, el bienestar físico y mental de toda la comunidad de trabajadores de una compañía a través de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se menciona de forma cronológica cómo se ha enriquecido la legislación nacional en el capo de Seguridad y Salud en el trabajo. En Colombia, se encuentran antecedentes normativos a nivel de seguridad laboral desde 1915, donde se creó la Ley 57 también llamada

“Ley Uribe”, esta ley es la primera en el país en mencionar los temas relacionados con la salud ocupacional. Además, se resalta que en 1951 fue publicado el Código Sustantivo del Trabajo donde se encuentra consignada normatividad referente a la protección de las partes que conforman un contrato laboral, en este caso al empleado y empleador; es de recalcar el Título XI el cual se dedica a la higiene y seguridad en el trabajo. (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2017)

Así mismo, en 1979 se crea la Ley 9, por la cual el Congreso de la República de Colombia dicta medidas sanitarias; específicamente en el Título III Salud Ocupacional, Artículo 81, se estipula que la salud de los trabajadores se debe proteger y que es un aspecto importante e indispensable para el desarrollo propio del país. Además, esta Ley imparte las primeras disposiciones sanitarias que deben cumplir en las empresas para preservar la salud de los trabajadores; algunas de estas medidas son las dispuestas en el Artículo 111, donde se establece la creación de los Programas de Salud Ocupacional; y, por otro lado, el Artículo 125, que hace referencia a la medicina preventiva y saneamiento básico, todo ello apuntando a la promoción de la salud y protección de la salud del trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante los años comprendidos entre 1979 a 1990 emitieron las siguientes disposiciones: Resolución 2400 de 1979 donde se establece reglamentación sobre vivienda, higiene y seguridad en el lugar de trabajo; Resolución 2013 de 1986 la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en el lugar de trabajo; Resolución 1016 de 1989 reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional; Resolución 1792 de 1990, por la cual se reglamentan los valores límite permitidos para la exposición ocupacional al ruido. Con estas resoluciones se dieron lineamientos para la creación de entes de control y

regulación que cobijen la salud y protección de los trabajadores interviniendo el lugar de trabajo y al trabajador. (Sandoval, 2019)

El presidente de la República de Colombia, en el año de 1984, emite el Decreto 614 de 1984, “por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”. En 1993 el Congreso de la República de Colombia mediante la Ley 100, Libro III, creó el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), donde el objetivo principal se enfocaba en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Y aportando mayor peso a la Ley 100, en 1994 es expedido el Decreto 1295 donde se enmarca la normatividad para la organización y administración del SGRP.

Continuando con este recuento cronológico, en el 2007 el Ministerio de Protección Social dictamina las siguientes resoluciones: Resolución 1401 dispone los lineamientos para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo; Y Resolución 2346 donde regula lo concerniente a la ejecución de la valoración médica ocupacional u el debido manejo de las historias clínicas ocupacionales. Para el 2008, este mismo ministerio a través de la Resolución 2646 reglamenta las disposiciones para el correcto manejo del riesgo psicosocial en el trabajo y poder así determinar las patologías generadas por el estrés ocupacional. (Sandoval, 2019)

Por otro lado, y continuando con la línea de evolución cronológica de la normatividad encontrada para el tema de la seguridad y salud en el trabajo, en el 2012, se expidió la Ley 1562, donde el Congreso de la República brinda disposiciones en el sistema de riesgos laborales y en materia de salud ocupacional; y, se resalta el Artículo 1, donde se pone a consideración definiciones importantes, tales como:

Sistema de riesgos laborales, que es el conjunto de normas, procesos y entidades que se encargan de atender los efectos de los accidentes y enfermedades en el campo laboral.

Salud ocupacional, que desde ahora se entenderá como seguridad y salud en el trabajo, considerada como la disciplina que encierra las acciones y pasos que se deben seguir en la implementación de estrategias de prevención de lesiones, protección y promoción de la salud en el campo laboral.

Programa de salud ocupacional, que desde este momento se instauró como sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, el cual está enfocado en controlar los riesgos que pueden afectar a los trabajadores a partir de un sistema de proceso lógico.

Durante el año 2012, el Ministerio de Trabajo expidió dos resoluciones que cobijan la seguridad de los trabajadores, la primera, Resolución 652 donde emite los lineamientos para los comités de convivencia laboral y la segunda, Resolución 1409 por la cual generan algunas disposiciones para el correcto trabajo en alturas y garantizar la protección contra caídas del trabajador (Sandoval, 2019).

En el 2013, se crea la Ley 1610 donde es regulado las inspecciones de trabajo y acuerdos de formalización laboral; cabe resaltar que con esta ley se busca asegurar que los ambientes de trabajo sean seguros a través de la vinculación de inspectores de trabajo.

Aparte, la Dirección Nacional de Bomberos, en 2014, expiden la Resolución 256 donde reglamentan la conformación, capacitación y entrenamiento de las brigadas contraincendios; es de vital importancia esta resolución, ya que si nos remitimos a la actividad económica de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S tienen riesgos de incendio dada la naturaleza de sus actividades. (RESOLUCIÓN 256 DE 2014)

El Ministerio de Trabajo expide el 26 de mayo del 2015 el Decreto 1072, el cual reúne todas las normas dispuestas que regulan lo referente al campo del trabajo. Específicamente en el Libro S2, Sección 4, Capítulo 6, hacen referencia de todas las generalidades del Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.42). Seguidamente, el 13 de febrero de 2019, este mismo Ministerio expide la Resolución 0312, la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Como base de esta investigación, es importante denotar que la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S, se acoge al Título III de la Resolución 0312 de 2019, para dar cumplimiento a los estándares mínimos del desarrollo del SG-SST, entendiéndose que pertenece a riesgo V.

El Ministerio de Salud y Protección Social, para hacer frente a la situación actual generada por la pandemia COVID-19, expide la Resolución 898 de 2020, por la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control de dicha pandemia en el sector de la construcción. En el anexo técnico, se resalta la importancia de las estrategias de autocuidado para evitar la propagación del virus.

En conclusión, a través de la normatividad implantada por el Estado Colombiano, se encuentra que la salud laboral y la promoción de la salud están fuertemente reglamentadas; y, son pilares fundamentales para el desarrollo del país; dado que, estas estrategias son la primera línea de defensa para mitigar los riesgos laborales y promover la seguridad de los trabajadores.

5.4 Marco Institucional

5.4.1 Información General de la Empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S.

Por escritura pública no. 0004644 de Notaria 28 de Bogotá D.C del 9 de diciembre de 2005, inscrita el 23 de diciembre de 2005 bajo el número 01028433 del libro IX, se constituyó la sociedad comercial denominada Oxielec Eléctricos y Construcción Ltda. Que por acta No. 8 de junta de socios del 16 de noviembre de 2015, inscrita el 4 de diciembre de 2015 bajo el número 02041852 del libro IX, la sociedad cambió su nombre de: **Oxielec Eléctricos y Construcción Ltda.** por el de: **Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S.** Que por acta No. 8 de la junta de

socios, del 16 de noviembre de 2015, inscrita el 4 de diciembre de 2015 bajo el número 02041852 del libro IX, la sociedad de la referencia se transformó de sociedad limitada a sociedad por acciones simplificada bajo el nombre de: Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S.

La sociedad tendrá como objeto principal las siguientes actividades, entre éstas, diseñar, desarrollar, gestionar y ejecutar proyectos de instalación de sistemas eléctricos, electrónicos, y de telecomunicaciones residenciales e industriales tanto en el sector público como privado. Además de realizar diseños y construcciones de ingeniería civil en distintas aéreas. Al igual que generar, elaborar, y llevar a efecto proyectos relacionados con redes de transmisión y redes de utilización de energía eléctrica. Así mismo, asesorar, reparar y realizar mantenimiento técnico, preventivo y correctivo a los sistemas eléctricos, electrónicos, obras y construcciones civiles en el sector residencial, comercial e industrial; por otro lado, realizar consultorías e interventorías de proyectos, suministro, instalación y mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas de aire acondicionado, suministro e instalación de generadores de energía eléctrica; y, por último, suministro, instalación y mantenimiento preventivo y correctivo de calderas. Para el desarrollo de su objeto social podrá importar y exportar todo tipo de bienes muebles, así como suscribir contratos con las diferentes entidades del estado, personas naturales y entidades particulares, tanto nacionales como extranjeras. Así mismo, podrá adquirir bienes de cualquier naturaleza, muebles o inmuebles corporales o incorporeales, así como ejecutar construcciones sobre sus bienes inmuebles, enajenar, gravar a cualquier título los bienes de que sea titular del derecho de dominio a cualquier otro derecho real. Además, dar y recibir en garantía de obligaciones, bienes muebles o inmuebles; y, tomarlos en arrendamiento u opción de cualquier naturaleza.

La empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S se encuentra ubicada en la carrera 25 # 52 D - 04 Sur, en la Ciudad de Bogotá D.C., Cundinamarca.

de energía eléctrica, la energía que intercambian cuerpos o partes de ellos por medio de la corriente eléctrica. (Rueda, Velásquez Henao, & Franco Cardona, 2011)

6. Marco Metodológico

6.1 Paradigma

Para esta investigación se seleccionó el paradigma de la investigación mixta, enfocado hacia la parte descriptiva y experimental, en dónde se emplean diversas herramientas dentro de las cuales se pueden destacar la informática y la estadística. Dichas herramientas permiten encontrar información verídica a través de la tabulación de datos, la cual luego se puede analizar y describir de manera textual y detallada para así llegar a un acuerdo en común sobre la solución de la hipótesis.

6.2 Tipo de Investigación

El desarrollo de la investigación que precede se efectuó bajo la investigación mixta, la cual se puede definir como la integración de los métodos cuantitativos y cualitativos, bajo lo cual se permite obtener un adecuado análisis de la información recolectada durante la ejecución y aplicación de los instrumentos; adicionalmente, este paradigma permite hacer una combinación de evidencia textual, numérica, visualizaciones, etc. (Hernández, 2006)

Se eligió este enfoque, toda vez que por un lado se describirán los comportamientos de autocuidado que presenta la población objeto de estudio a través de la observación no participante, haciendo uso de una lista de chequeo; así como también se tabularán los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta virtual.

6.3 Diseño de Investigación

Dentro de esta investigación se puede evidenciar un diseño fenomenológico, en razón a que este permite explorar las características y/o perfiles de una persona o un grupo poblacional que han vivido y/o mantienen una experiencia en común. Dicho método se encuentra fundamentado en analizar, describir y comprender cierta información recolectada por diferentes

medios para así relacionarlas entre sí y generar un concepto final. (Hernández 2006)

A través de este diseño se puede determinar cuáles son las prácticas de autocuidado más comunes que presentan los trabajadores de la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción, así como también se permite relacionarlas con el contexto en el que se desenvuelven en la ejecución de las actividades diarias.

6.4 Fases de la Investigación

Para llevar a cabo la investigación que precede y alcanzar los objetivos propuestos se determinó dividir la ejecución en cuatro fases, las cuales se mencionan en los siguientes apartados.

6.4.1 Fase 1

Identificar los hábitos de autocuidado que emplean los trabajadores, mediante la observación no participante y la aplicación de una encuesta para caracterizar la población que se va a intervenir. Para dar cumplimiento a esta fase se plantea la ejecución de tres (3) actividades:

Actividad 1. Socializar consentimiento informado a la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS. para ser autorizada la aplicación de la encuesta, el manejo de datos personales y suministro de contactos de los trabajadores.

Actividad 2. Aplicación de la encuesta virtual por medio de herramienta Google Drive – Formularios para la identificar población objeto de estudio, así como los hábitos de autocuidado que emplean los trabajadores.

Actividad 3. Ejecutar el proceso de observación no participante dentro de los espacios laborales, con el fin de verificar y describir los hábitos de autocuidado que maneja la población objeto de estudio.

6.4.2 Fase 2

Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa

Oxielec Eléctricos y Construcción SAS. para establecer las medidas de control que se deben reforzar dentro de la construcción del protocolo de autocuidado; para ello, se hace necesario la ejecución de la siguiente actividad:

Actividad 1. Identificar riesgos potenciales a los cuales se exponen los trabajadores de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS dentro de la ejecución de las labores diarias a través de un análisis estadístico dentro del programa Excel.

6.4.3 Fase 3

Revisar los mecanismos que promueven el autocuidado por parte de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S.

Actividad 1. Realizar una visita a las instalaciones de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción con el fin de validar la existencia de documentos y protocolos que promuevan la cultura del autocuidado de los empleados.

Actividad 2. Describir de manera textual cada uno de los documentos hallados, así como la aplicabilidad dentro de las instalaciones de la compañía.

6.4.4 Fase 4

Revisar y analizar la estadística y diferentes soportes de accidentalidad y enfermedad laboral asociados a los hábitos de los trabajadores.

Actividad 1. Realizar una visita a las instalaciones de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS con el fin de validar en compañía del inspector HSEQ los indicadores de accidentabilidad y enfermedad laboral de los últimos 2 años.

Actividad 2. Analizar mediante el programa Excel los focos de accidentabilidad de la empresa, y así asociarlos con los riesgos laborales identificados en la fase dos.

6.4.5 Fase 5

Generar un instrumento de autocuidado de acuerdo con las necesidades que presente la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS. Para que dicho instrumento sea eficaz y presente buenos resultados dentro de la compañía, se debe ejecutar bajo las siguientes actividades:

Actividad 1. Realizar protocolo de autocuidado enfocando los principales riesgos laborales identificados.

Actividad 2. Socializar el protocolo de autocuidado que disminuya los riesgos laborales en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS.

Actividad 3. Implementar el protocolo de autocuidado, haciendo énfasis en que los trabajadores hagan e identificar.

6.5 Recolección de la información

6.5.1 Población

Esta investigación está dirigida a los trabajadores operativos de la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción SAS, los cuales se encuentran en un rango de edad de 20 a 50 años; así mismo se observa que el personal de dicha compañía se encuentra bajo un estrato socio económico nivel 2 y/o superior, con lo cual se puede determinar que no presentan dificultades económicas que dificulten la ejecución de las labores y el proceso de autocuidado personal. Actualmente, esta compañía cuenta con un total de veintidós (22) empleados activos entre personal operativo y administrativo.

6.5.2 Muestra

Para el siguiente trabajo se hizo elección de una muestra no probabilística o dirigida, que son aquellas utilizadas en los estudios cualitativos, dado que no se requiere generalizar los resultados a toda la población (Hernández S. , 2014). Así mismo dentro de esta existe una

subclasificación: muestreo por cuotas, teóricas, confirmativas, por conveniencia, por oportunidad, etc., sin embargo, en esta investigación se utilizó la muestra por oportunidad, dado que la población se encontraba reunida en un lugar específico; dicho ambiente genera condiciones óptimas y adecuadas para el desarrollo de las actividades. Por otro lado, al hacer uso de este tipo de muestra se evita que se limite aún más la población (Hernández S. , 2014).

De acuerdo con lo anterior, dado que la empresa maneja proyectos a nivel nacional, para la presente investigación se seleccionaron los trabajadores que se encuentran dentro de la ciudad de Bogotá, es decir un total de 14 empleados, lo cual corresponde al 70% de la población total de la compañía.

6.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Al realizar cualquier tipo de investigación, se hace necesario el reconocimiento de los criterios de inclusión y exclusión, ya que con estos se delimita a un grupo específico este proceso, permitiendo así interactuar con los diferentes factores que intervienen con la población objeto de estudio.

6.5.3.1 Criterios de Inclusión.

Los criterios de inclusión hacen referencia a las características que deben tener los sujetos de estudio para considerar su participación en la investigación (Arias, Villasis, & Miranda, 2016). A continuación, se presentarán cada uno de los criterios seleccionados para esta investigación:

Población en el rango de edad de 20 y 55 años.

Población activa dentro de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción

6.5.3.2 Criterios de Exclusión.

Los criterios de exclusión se refieren a las condiciones por parte de los sujetos de estudio

que pueden alterar la medición de las categorías de análisis a estudiar, por ello si se eligen habrá resultados erróneos para la investigación (Arias, Villasis, & Miranda, 2016). Así las cosas, a continuación, se mencionan los criterios aplicados dentro del estudio:

Población que no desee participar dentro de la investigación.

Población que se encuentre fuera del lugar de trabajo a causa de enfermedad general y/o laboral.

6.5.4 Materiales

Para dar un adecuado cumplimiento a los objetivos de la investigación, así como dar una respuesta acorde a la hipótesis planteada, se requiere hacer uso de los siguientes implementos:

Tabla 8 *Materiales y/o equipos*

Material y/o equipo	Cantidad
Formatos de check list para la observación no participante	
Encuesta para la recolección de información	15
Equipos de cómputo e impresión	3
Sitio de trabajo para desarrollar las actividades	1
Papelería para la impresión del protocolo	1

Fuente: Autores.

6.5.5 Técnicas de Recolección de Información

A continuación, se suscitan los instrumentos con los cuales se recopiló la información respectiva sobre las prácticas de autocuidado de los trabajadores de la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción, así como los riesgos laborales a los que se encuentra expuesta la población objeto de estudio.

6.5.5.1 Revisión Documental

La revisión documental, se define como un proceso que permite que los investigadores construyan las bases teóricas para la investigación que va a realizar, no obstante, dentro de este

proceso, es importante realizar búsquedas en diferentes bases de datos, bibliotecas, etc. Al obtener la información recolectada durante estas búsquedas, los investigadores podrán efectuar comparaciones, encontrar las temáticas más abordadas, así como también categorizar dicha información para así relacionar con su estudio de investigación (Valencia, s.f)

Para esta investigación se seleccionó la técnica de revisión documental, ya que permitió visibilizar la relación directamente proporcional de las prácticas de autocuidado vs. los riesgos laborales dentro de los contextos laborales.

6.5.5.2 Observación no Participante.

La observación no participante se centra en la aparición del investigador dentro del contexto en el que se desenvuelve la población, sin embargo, aquí, éste no es más que un espectador aislado y pasivo que se limita a observar y tomar apuntes sin tener una relación directa con la población objeto de estudio. Dentro del desarrollo de la investigación, se hace necesaria la aplicación de este método, ya que es importante conocer el comportamiento de los participantes a nivel de autocuidado dentro del sitio de trabajo asignado. La información recopilada se correlacionará con los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta virtual; y así llegar a un consenso general sobre los verdaderos hábitos que maneja cada uno de los trabajadores.

6.5.6 Procedimientos

Como bien se mencionó en apartados anteriores tales como las fases de la investigación, es necesario llevar a cabo la ejecución de actividades diversas, con el fin de obtener una información clara y concisa que permita llegar al diseño del protocolo de autocuidado; para ello se determinó:

Diseño y aplicación de una encuesta a través de la herramienta Google drive –

formularios; la cual fue aplicada a 13 trabajadores operativos de la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción SAS; la cual fue determinada a través de la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión.

Diligenciamiento de los check list durante las visitas y observaciones no participantes a los diferentes puntos de trabajo de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS.

6.5.7 Cronograma

Para dar cumplimiento a cabalidad en la fecha de finalización del proyecto que precede, fue necesario la implementación de un cronograma a través de un diagrama de Gantt, el cual se presentará a continuación:

Tabla 9 Cronograma

Actividades	Marzo de 2021					
	1 – 5	6 – 10	1–15	16–20	21–25	26–30
Socialización del consentimiento informado a la alta gerencia de la compañía	X					
Visita a la compañía para revisar la documentación existente que promueve el autocuidado	X					
Descripción y análisis de la documentación hallada	X					
Visita a la compañía para revisar los indicadores de accidentabilidad		X				
Tabulación de la información hallada sobre accidentes laborales		X				
Aplicación de la encuesta virtual			X			
Observación no participante en los proyectos de obra				X		
Identificación de riesgos laborales potenciales para los trabajadores				X		
Diseño del protocolo de autocuidado					X	
Entrega y socialización del protocolo						X

Fuente: Autores.

6.5.8 Análisis de la Información

De acuerdo con la naturaleza de esta investigación se procedió a realizar el análisis de la información a través del software Atlas. Ti, el cual es una herramienta tecnológica especializada en estudios de tipo cualitativo, ayudando a la organización y reagrupación de la información de manera adecuada. Dado que el análisis de la información es de manera cualitativa y por ende muy extensa se hace necesaria la combinación de la creatividad del investigador y un programa especializado (Muños, 2003). La información analizada corresponde a la consignada en los check list diligenciados a lo largo de las observaciones no participantes efectuadas por las investigadoras dentro del lugar de trabajo.

Adicionalmente, el componente cuantitativo de la investigación se manejó a través del programa Excel; el cual nos permitió realizar los cálculos, así como agrupar la información obtenida mediante el análisis de la matriz de riesgo y la aplicación de la encuesta a los participantes de la investigación.

7. Resultados

7.1 Análisis e Interpretación de Resultados

7.1.1 Mecanismos de Promoción de Autocuidado Dentro de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS

La empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS como bien se mencionó en los capítulos anteriores, es una compañía que lleva en el mercado 15 años ofertando sus servicios de redes eléctricas y construcción; no obstante, desde el año 2018 inicio el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de regular cada una de las actividades ejecutadas por cada uno de sus colaboradores, así como generar conciencia dentro de los colaboradores a fin de evitar la presencia de accidentes y enfermedades laborales.

Dentro de las validaciones realizadas se encontró que la empresa cuenta con un SG-SST bastante completo y actualizado de manera anual, el cual consta de documentos tales como:

Políticas (SG-SST, ambientales, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, acoso laboral, etc.)

Procedimientos (control documental, comité de convivencia, copasst, inspección de áreas de trabajo, etc.)

Programas (Pausas activas, orden y aseo, capacitaciones, EPP, inspecciones, protección contra caídas para trabajo en alturas, etc.)

Protocolos

Reglamento de higiene

Adicionalmente, cuenta con un radar de calificación por parte de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) de 100% de cumplimiento, lo cual indica que a nivel documental

existe un cumplimiento de cada una de las normativas y resoluciones expuestas a nivel el SST.

No obstante, para ratificación de esta información se solicitó a los colaboradores que dentro del diligenciamiento de la encuesta calificaran la gestión de la empresa a nivel de la promoción de autocuidado en referencia a la salud tanto física como mental de cada uno de ellos.


7.1.2 Indicadores de Accidentalidad y Enfermedad Laboral

Al revisar y analizar los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral asociados a los hábitos de los trabajadores, se encontró que durante el último año la compañía presentó un índice moderado de accidentes laborales, con lo cual se puede observar que, aunque la compañía efectúa una gestión constante en cuanto a la implementación de buenos hábitos, los trabajadores no siempre los cumplen a cabalidad, desencadenando así, accidentes laborales que hasta el momento solo han sido representativos en categorías leves y moderadas. Por otro lado, también es importante recalcar que en ocasiones la compañía no realiza su gestión de manera adecuada y acorde a los procesos desarrollados por los colaboradores, generando así la ocurrencia de eventos nocivos para los mismos.

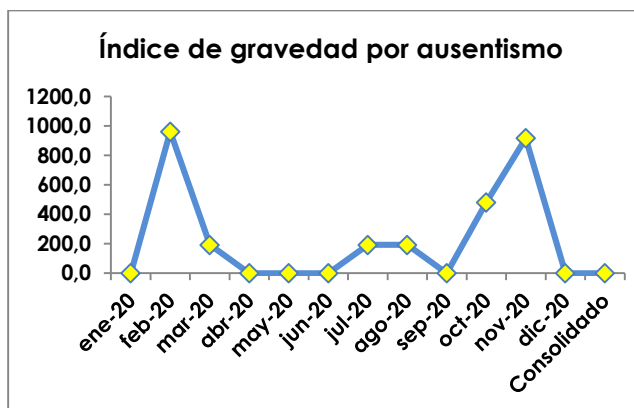
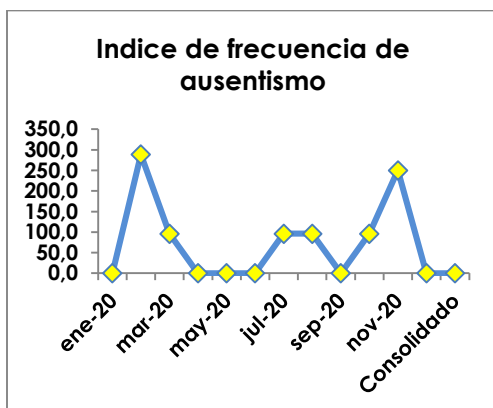
Al indagar con el área encargada se indicó que los accidentes laborales ocurridos durante la vigencia 2020, correspondieron a la ejecución de actividades sin el uso respectivo de elementos de protección personal, generando laceraciones, contusiones, golpes de categoría leve y moderado; así como también porque los trabajadores no se encontraban 100% en condición de alerta para la ejecución de las labores asignadas.

A continuación, se presentará la gráfica de indicadores de ausentismo laboral por tema de accidentes laborales, dicha gráfica fue suministrada por el área SST, y fue autorizada para realizar uso de la misma dentro de esta investigación.

Ilustración 2 Indicadores de Gestión de ausentismo por accidente laboral

 <div>OXIELEC ELECTRICOS Y CONSTRUCCION S.A.S.</div>											INDICADOR DE GESTION				COD-FT-37 VER-002 FECHA-05-01-2020		
AUSENTISMO				RESPONSABLE INDICADOR		KAREN LAITON				Oxielec				2020			
ITEM		ene-20	feb-20	mar-20	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	Consolidado			
1	Total de horas hombre programadas	2496	2496	2496	2496	2496	2496	2496	2496	2496	2496	2880	2880	30720			
2	S de días ausentes	0	10	2	0	0	0	2	2	0	5	11	0	0			
3	S de días ausentes por accidente laboral	0	10	2	0	0	0	2	1	0	1	11	0	0			
4	S de personas ausentes	0	3	1	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0			
5	Total de empleados	13	13	13	0	13	13	13	13	13	13	15	13	13			

Nivel de	ene-20	feb-20	mar-20	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	Consolidado
Índice de frecuencia de ausentismo	0,0	288,5	96,2	0,0	0,0	0,0	96,2	96,2	0,0	96,2	250,0	0,0	0,0
Índice de gravedad por ausentismo	0,0	961,5	192,3	0,0	0,0	0,0	192,3	192,3	0,0	480,8	916,7	0,0	0,0
Tasa General de Ausentismo	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0



Fuente: Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S, 2020.

7.1.3 Trabajo de Campo

Dentro del ejercicio de aplicación de instrumentos, se hizo uso de un diario de campo (anexo 1), el cual ya fue descrito dentro del capítulo de metodología en el cual, las observadoras tomaron nota de manera literal de cada una de los comportamientos de autocuidado ejecutados por cada uno de los participantes dentro de su contexto laboral; así como su participación dentro de las diversas actividades planteadas por parte del departamento SST de la compañía, los diferentes contextos, en el aula de clase en diferentes asignaturas, así como la hora del descanso.

Adicionalmente, se realizó la aplicación de una encuesta (ver anexo 2) para valorar los hábitos de autocuidado por parte de los trabajadores; estas preguntas fueron divididas en seis (06) categorías, las cuales eran:

Hábitos de consumo de alcohol y sustancias con nicotina

Hábitos de ejercicio y actividad física

Hábitos dietéticos

Hábitos de higiene y prevención del COVID-19

Hábitos dentro del entorno laboral

Valoración SST en temas de autocuidado

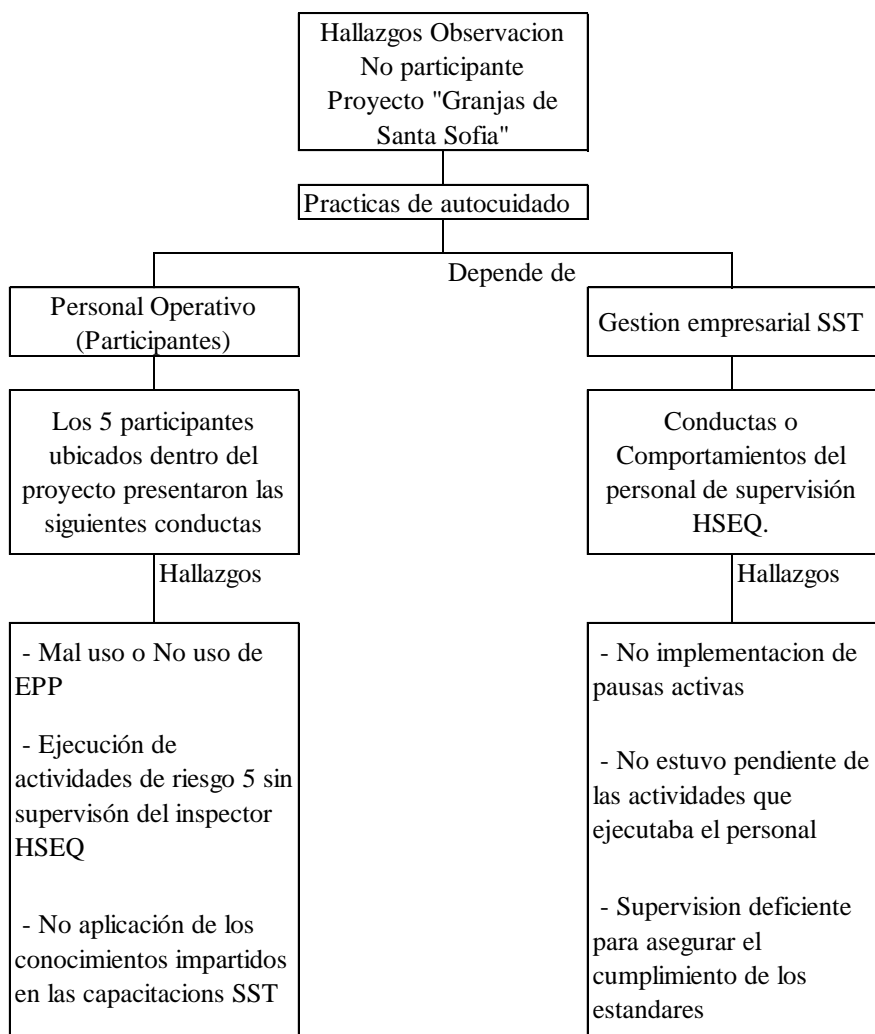
Dicho instrumento fue aplicado a través de modalidad virtual gracias a la aplicación Google formularios, con el fin de evitar aglomeraciones y/o contacto directo con todo el personal, aguardando todos los protocolos de bioseguridad y disminuir la posibilidad de contagio del virus.

Por otro lado, es importante recalcar que antes de realizar la aplicación de dichos instrumentos, se socializó a los participantes la investigación, detallando el objetivo principal y el aporte que esta generaría dentro de la compañía, etc., así como también se recalcó la importancia de su participación, y fueron diligenciados los consentimientos informados para oficializar su ingreso voluntario a la investigación.

Una vez obtenida la información registrada en los diarios de campo a través de la observación no participante dentro de los contextos laborales se procedió a triangular y analizar dichos datos a través del programa Atlas Ti. A continuación, se presentan los hallazgos evidenciados en los proyectos que se visitaron “Granjas Santa Sofía” y “Granjas Hacienda el Refugio” ejecutados por la compañía, en los cuales se realizó observación del comportamiento

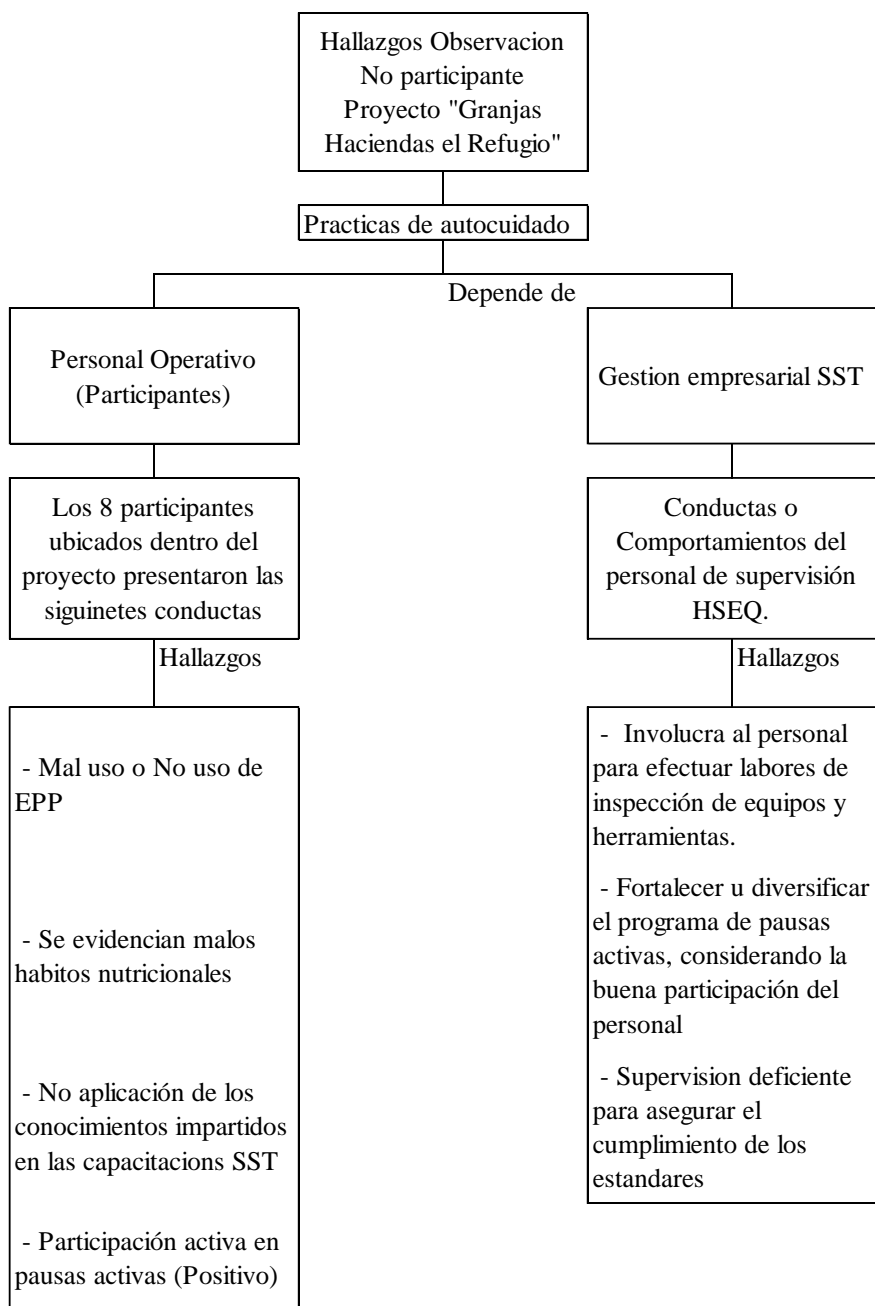
tanto del personal operativo como de la supervisión HSEQ, encontrando oportunidades de mejora que se pueden fortalecer con la implementación del protocolo de hábitos de autocuidado, así mismo servirán de herramienta para fortalecer las competencias del personal de supervisión .

Ilustración 3 Hallazgos Observación no participante proyecto “Granjas de Santa Sofía”



Fuente: Autores.

Ilustración 4 Hallazgos Observación no participante proyecto “Hacienda el Refugio”.



Fuente: Autores.

Dentro del día a día los trabajadores se encuentran expuestos a diversos riesgos tales como caídas, cortadas, contusiones, debido a las actividades que se ejecutan tales como carga de

tubería, alambrada, asegurar amarres en el techo, realizar la conectividad de equipos eléctricos, etc.; para lograr una ejecución correcta de dichas actividades se deben efectuar diferentes capacitaciones, así como el uso de los respectivos elementos de protección personal. Durante el proceso de observación se tuvieron en cuenta 2 variables: los hábitos de autocuidado empleados por los trabajadores durante la ejecución de dichas actividades y la gestión realizada por parte del inspector HSEQ.

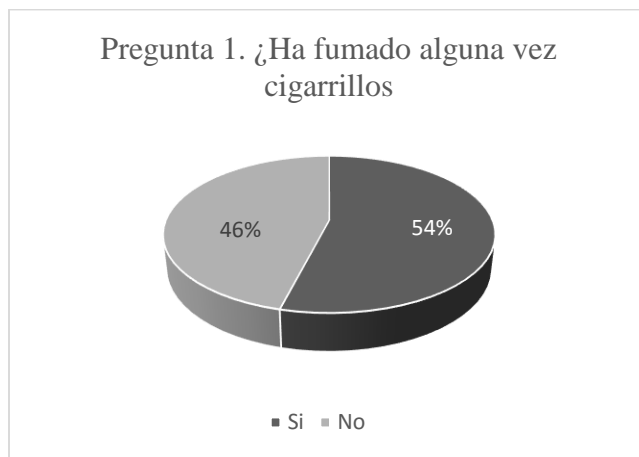
En ambos proyectos se evidencio que durante la jornada laboral los colaboradores no hacen empleo de todos sus elementos de protección personal, abriendo las posibilidades de generar un accidente de trabajo; dentro de estos EPP se evidencia que los que menos usan son los protectores auditivos, tapabocas e inclusive los barbuquejos para asegurar el casco en su cabeza. Al cuestionarlos sobre el incumplimiento en el uso de dichos artículos, algunos mencionaron que no sabían dónde estaban, que la empresa no los había suministrado o simplemente no veían la necesidad de hacer uso de los mismos.

Por otro lado, se observó que el 100% de la población asistió de manera óptima a las actividades programadas por parte del inspector HSEQ, dichas actividades incluían pausas activas, inspección, limpieza y mantenimiento de herramientas; no obstante, aunque existió asistencia completa, no todos los participantes ejecutaron las actividades de manera activa y eficaz, planteando que debían concluir actividades laborales, o que por el contrario no les interesaba emplear su tiempo en ese tipo de cosas.

Del mismo modo, en cuanto a la aplicación de la encuesta, tal como se mencionó anteriormente, esta fue dividida en 06 dimensiones, las cuales permitieron evaluar de manera cuantitativa los comportamientos de autocuidado dentro del entorno laboral. A continuación, se presentarán dichos resultados:

Bajo la primera dimensión de hábitos de consumo de alcohol y nicotina encontramos cuatro (04) preguntas.

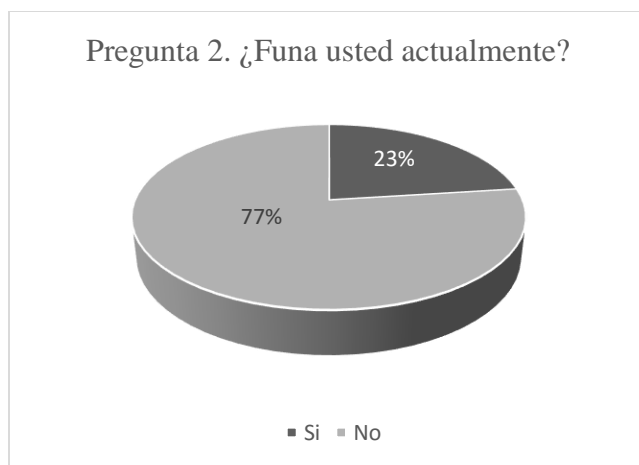
Ilustración 5 *Pregunta 1 – dimensión consumo de alcohol y nicotina*



Fuente: Autores.

Se observa que del total de la población el 54% a lo largo de su vida ha fumado cigarrillos, afectando su capacidad pulmonar, mientras que el 46% restante, no ha tenido contacto directo con dicha sustancia.

Ilustración 6 *Pregunta 2 – dimensión consumo de alcohol y nicotina*

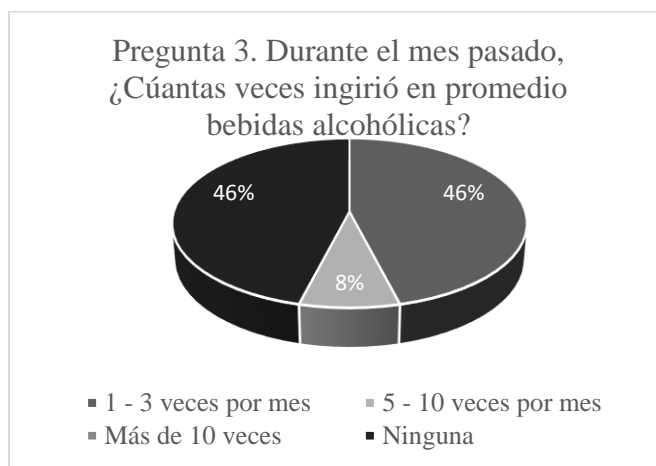


Fuente: Autores.

A pesar de que, en el apartado anterior, el 54% de la población participante había tenido

hábitos de consumo de cigarrillos, en la actualidad solo el 23% se considera un fumador activo sin intenciones de abandonar dicha costumbre.

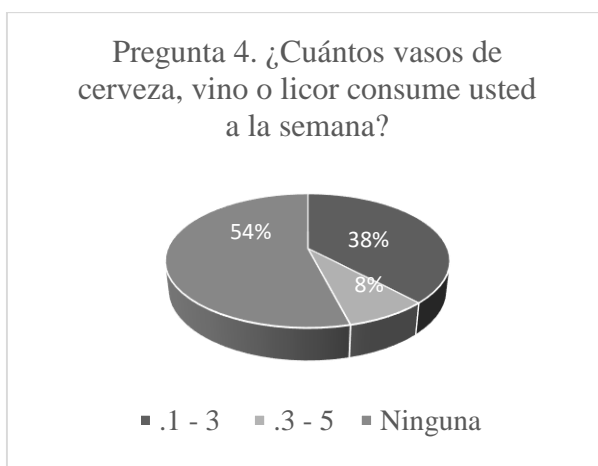
Ilustración 7 *Pregunta 3 – dimensión consumo de alcohol y nicotina*



Fuente: Autores.

En cuanto al consumo de bebidas alcohólicas se evidencia que durante el mes pasado el 46% de los participantes consumió activamente licor entre 3 – 1 vez al mes, el 8% entre 5 – 10 veces y el restante no tuvo acercamiento a estas sustancias.

Ilustración 8 *Pregunta 4 – dimensión consumo de alcohol y nicotina*



Fuente: Autores.

Dentro de la figura 4, se observa que durante la semana el 46% de los participantes consume alcohol en espacios de esparcimiento social, dicho porcentaje se distribuye de la siguiente manera: el 38% ingiere de 1 – 3 vasos de licor, mientras que el restante consume de 3 – 5 vasos.

Una vez valoradas las preguntas de esta dimensión se evidencia que alrededor del 50% de los participantes, consumen activamente licores y nicotina, por lo cual se podría deducir que su capacidad pulmonar y funcionamiento del hígado presentan fallas leves o moderadas, lo cual podría conducir a algún tipo de enfermedad general e inclusive desencadenar un accidente laboral.

Dentro de la dimensión de hábitos de ejercicio se efectuaron cinco (05) preguntas, enfocadas a validar que tipo de actividades realizan los participantes fuera de su entorno laboral, que les permita mejorar su condición física. A continuación, se presentan dichas preguntas:

Ilustración 9 *Pregunta 1 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física*

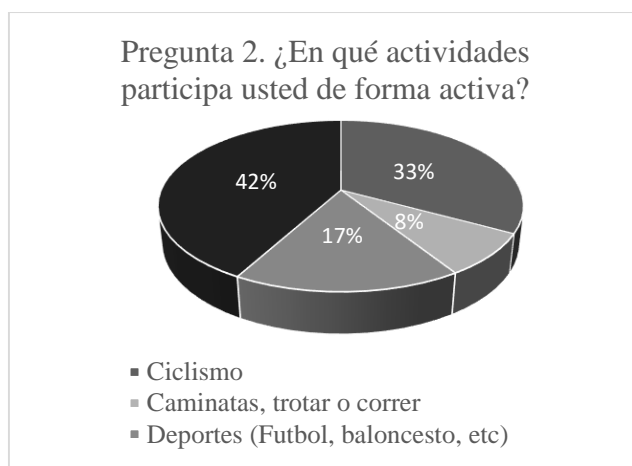


Fuente: Autores.

Aquí, se puede deducir que el 83% asegura mantener hábitos de ejercitación de manera

regular, durante los fines de semana, manifestando que estas actividades las ejecutan en compañía de su núcleo familiar más cercano e inclusive con amigos. El 17% restante, expresa que no efectúa ningún tipo de ejercitación.

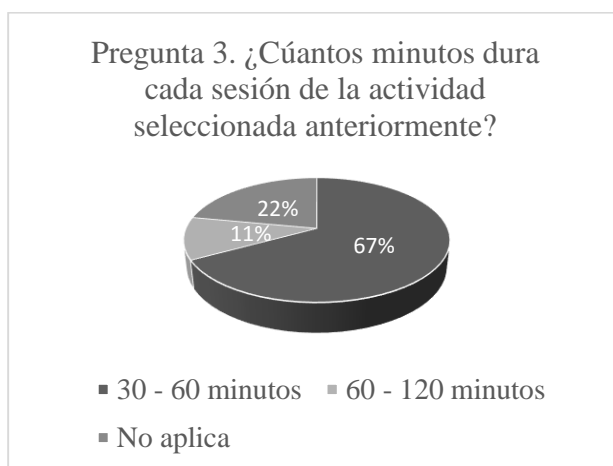
Ilustración 10 *Pregunta 2 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física*



Fuente: Autores.

Dentro de las actividades deportivas que más efectúan los participantes se encuentran las siguientes: ciclismo 33%, deportes como futbol, baloncesto, etc. 17%, 8% caminatas; y finalmente el 42% de la población no efectúa actividades físicas de esparcimiento.

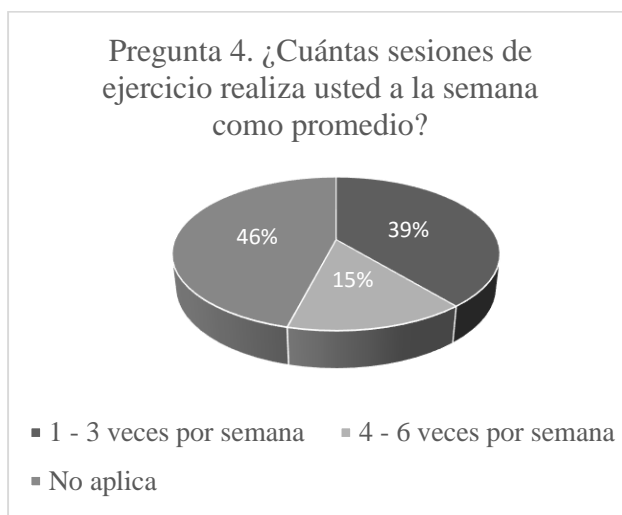
Ilustración 11 *Pregunta 3 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física*



Fuente: Autores.

De los participantes que efectúan las actividades físicas mencionadas anteriormente, el 67% maneja un tiempo promedio de 30 – 60 minutos, mientras que el 11% destina de 60 – 120 minutos de su horario para efectuar las actividades.

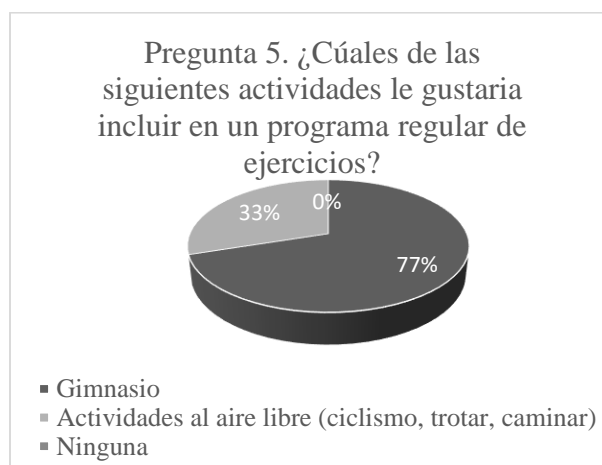
Ilustración 12 *Pregunta 4 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física*



Fuente: Autores.

Aquí, a pesar de que el 58% los participantes realizan actividad física durante la semana, solo el 54% lo realiza regularmente a lo largo de la semana, este porcentaje se encuentra distribuido de la siguiente manera: el 39% dedica de 1 – 3 días en la semana, mientras que el 15% efectúa actividad física de 4 – 6 veces a la semana.

Ilustración 13 *Pregunta 5 – dimensión Hábitos de ejercicio y actividad física*



Fuente: Autores

El 100% de la población coincidió en que le gustaría incluir dentro de su rutina diaria actividades físicas que les permitiera mejorar su capacidad física; no obstante, el 77% quisiera ingresar a un gimnasio, mientras que el 23% le gustaría implementar actividades al aire libre tales como caminatas, ciclismo, trotar, etc.

Finalmente, dentro de esta dimensión se puede observar que por lo menos el 50% de los participantes efectúan actividades físicas dentro de su semana laboral, la mayoría de estos las realizan por ocio y distracción; por otro lado, quienes no efectúan ningún tipo de actividad, manifiestan que no tienen interés en ejecutarlas o que no tienen disponibilidad de tiempo para efectuarlas.

La siguiente dimensión valorada fue la dimensión de: Hábitos dietéticos

Ilustración 14 *Pregunta 1 – dimensión Hábitos dietéticos*



Fuente: Autores.

Teniendo en cuenta que el proceso de alimentación de una persona debe incluir cinco (05) horarios para consumir alimentos a lo largo del día, se observa que solo el 15% de la población incluye este hábito en su día a día, mientras que el 46% solo consume desayuno, almuerzo y cena. El 31% de los participantes, no incluye las medias tardes, argumentando que por la ejecución de sus actividades en la mayoría del tiempo no presentan el espacio requerido para hacerlo, y por otro lado el 8% tiende a no ingerir ningún tipo de alimento en la cena, argumentando que llegan tarde a su vivienda y no presentan apetito.

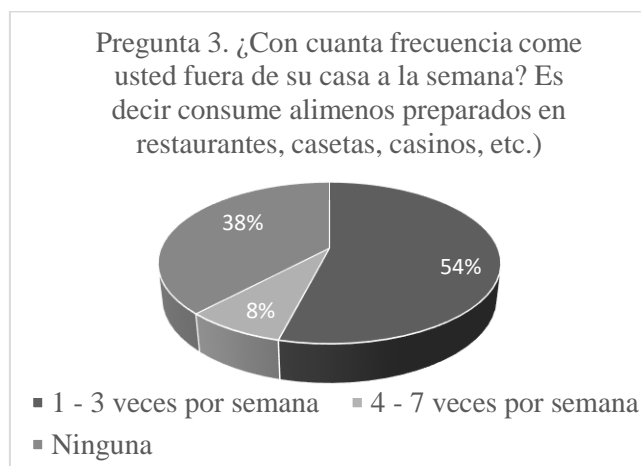
Ilustración 15 *Pregunta 2 – dimensión Hábitos dietéticos*



Fuente: Autores.

El 69% de los participantes afirma incluir frutas y verduras dentro de su alimentación diaria por sugerencia del médico general; el 31% restante indica que no le apetece la ingesta de dichos alimentos o que por el contrario en el sitio donde almuerzan, este no incluye este grupo alimenticio.

Ilustración 16 *Pregunta 3 – dimensión Hábitos dietéticos*

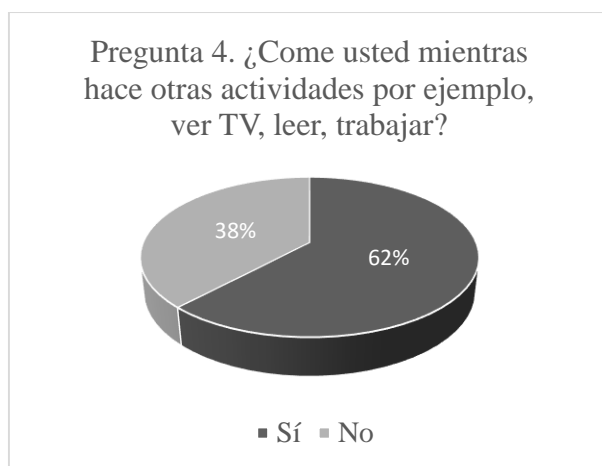


Fuente: Autores

El 54% de la población tiende a consumir su desayuno y almuerzo por fuera de casa de 1

– 3 veces por semana, es decir en restaurantes, casinos y casetas, por el contrario, el 38% manifiesta no consumir preparaciones de estos sitios, toda vez que prefieren la comida casera; y el 8% restante expresa el consumo de todas sus comidas de 4 – 7 veces por semana fuera de casa.

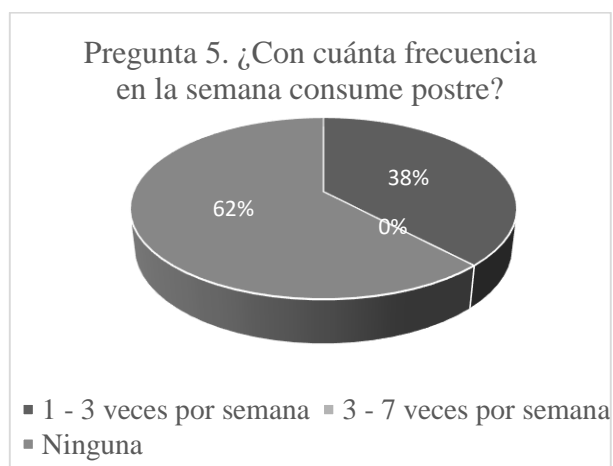
Ilustración 17 *Pregunta 4 – dimensión Hábitos dietéticos*



Fuente: Autores.

Dentro de esta pregunta se observa que el 62% de la población efectúa cualquier tipo de actividad mientras digiere sus alimentos, mientras que el 38% restante dedica ese espacio para disfrutar los alimentos que consume.

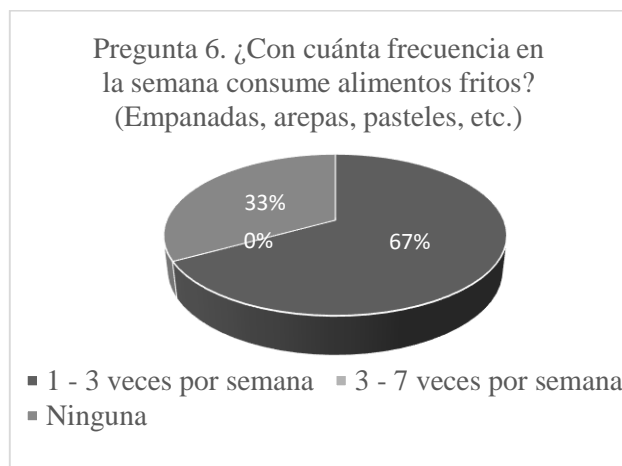
Ilustración 18 *Pregunta 5 – dimensión Hábitos dietéticos*



Fuente: Autores

Del 100% de la población solo el 38% consume postre entre 1 – 3 veces por semana, manifestando que este les ayuda a cerrar el apetito y/o les brinda energías para continuar con sus actividades.

Ilustración 19 . Pregunta 6 – Dimensión Hábitos dietéticos



Fuente: Autores

El 67% de la población manifiesta que de 1 – 3 veces por semana consume alimentos fritos, indicando que dentro del contexto laboral este grupo alimenticio es el más común.

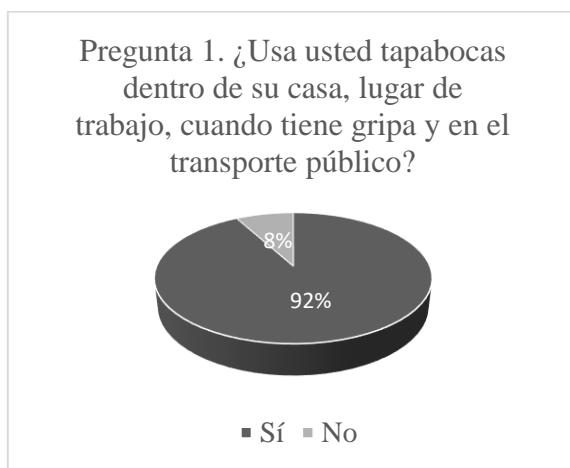
A nivel de la dimensión de hábitos dietéticos se puede deducir que el 60% de los participantes presenta malos hábitos alimenticios, toda vez que consumen fritos con regularidad, efectúan actividades alternas durante la ingesta de alimentos, muy pocos incluyen frutas y verduras dentro de su dieta; esto puede traducirse en que a nivel digestivo no existe un adecuado manejo de la dieta generando aumento de peso constante, fatiga, reflujo gastroesofágico, y estas a su vez lograrían aportar a la no ejecución de ciertas actividades laborales o en su defecto a la ocurrencia de un accidente laboral.

La siguiente dimensión a valor dentro de la encuesta aplicada, se encuentra enfocada a

validar los hábitos de higiene y prevención del COVID – 19 que maneja cada uno de los participantes tanto dentro de su contexto laboral como personal.

A continuación, se detallará cada una de las preguntas realizadas para detallar esta dimensión:

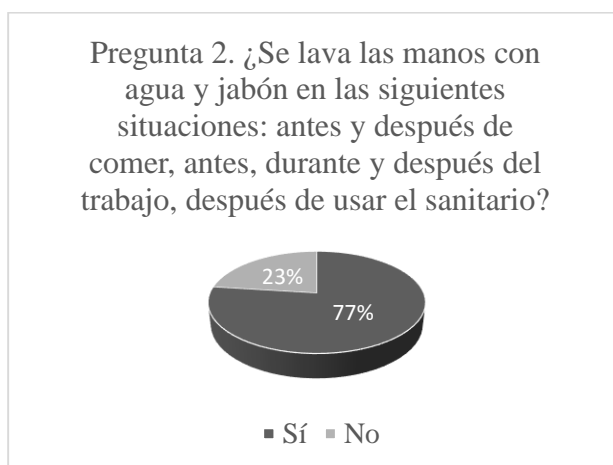
Ilustración 20 *Pregunta 1 – dimensión Hábitos de higiene y prevención del COVID – 19*



Fuente: Autores.

El 92% de la población usa regularmente el tapabocas dentro de los escenarios expuestos: hogar, lugar de trabajo, ante episodios gripales y en el transporte público, el 8% restante manifiesta que en su casa no realiza uso del mismo en el contexto de hogar y el transporte público.

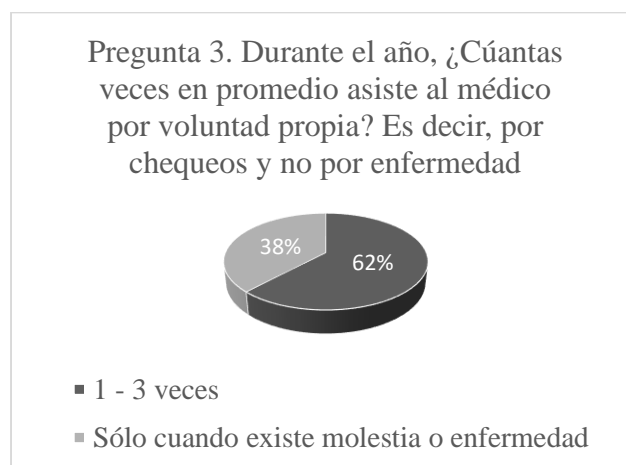
Ilustración 21 *Pregunta 2 – dimensión Hábitos de higiene y prevención del COVID – 19*



Fuente: Autores

El 77% de los participantes efectúa el lavado de manos de manera constante durante su día a día, destinando aproximadamente 2 minutos para esta labor; el 23% restante no realiza el lavado de manos en la totalidad de las situaciones presentadas.

Ilustración 22 Pregunta 3 – dimensión Hábitos de higiene y prevención del COVID – 19



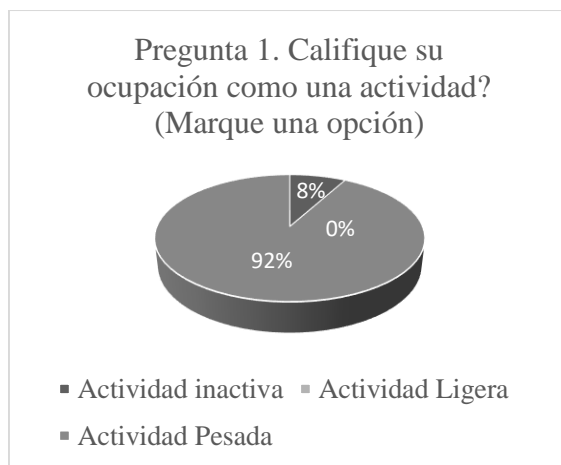
Fuente: Autores

El 62% de los participantes procura realizarse chequeos médicos de 1 a 3 veces a lo largo del año, mientras que por el contrario el 38% restante solo asiste a su EPS cuando presenta molestias graves.

Finalmente, se puede determinar que, a esta dimensión más del 60% de los participantes cuida de su salud de manera regular, haciendo visitas regulares al centro médico, así como también efectúa un lavado correcto de manos dentro de diversos escenarios.

Bajo la dimensión de hábitos dentro del sitio de trabajo se buscaba determinar cuáles eran los comportamientos que manejaban cada uno de los participantes dentro de su contexto laboral, y ver que cuales de ellos podrían relacionarse con los riesgos de generación de incidentes y accidentes laborales; para ello, en esta categoría se optó por realizar seis (06) preguntas diversas. A continuación, se presentan dichos resultados.

Ilustración 23 *Pregunta 1 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo*

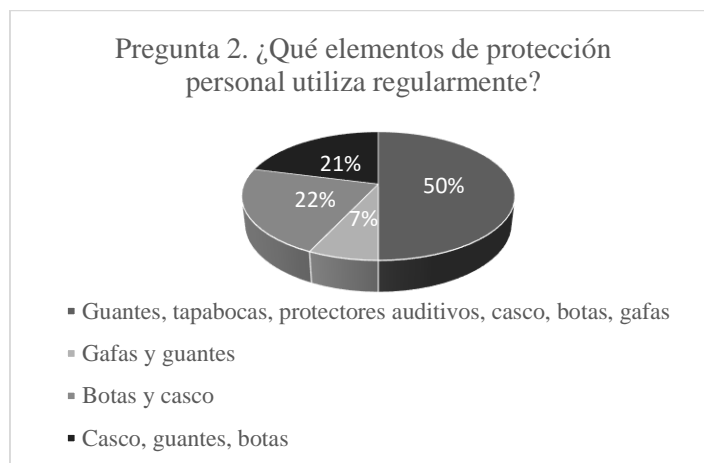


Fuente: Autores.

Debido al tipo de riesgo que maneja la empresa, el trabajo efectuado por los participantes se clasifica en el 92% como una actividad pesada, mientras que el 8% restante opinó que esta era de tipo inactiva.

Por otro lado, el 100% de los participantes aseguró que emplea día a día los elementos de protección personal suministrados por la compañía, para la ejecución de las actividades programadas.

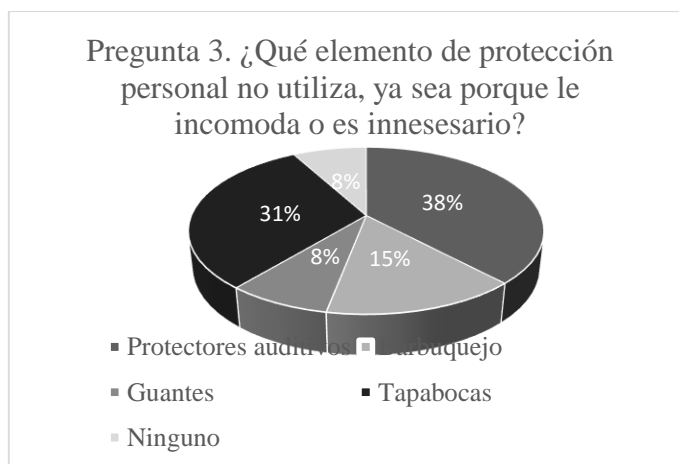
Ilustración 24 *Pregunta 2 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo*



Fuente: Autores.

El 50% de la población afirma emplear los siguientes elementos de protección personal: guantes, tapabocas, protectores auditivos, casco, botas y gafas; el 22% emplea botas y casco; el 21% utiliza casco, guantes y botas, mientras que el restante asegura el uso de gafas y guantes.

Ilustración 25 *Pregunta 3 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo*

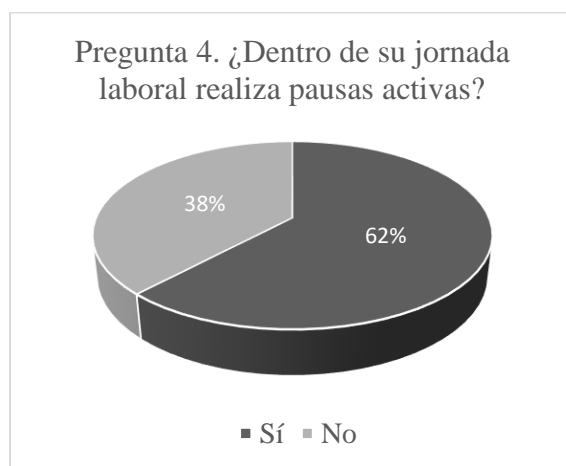


Fuente: Autores

Al momento de indagar sobre los elementos de protección personal que no usaban porque se consideraban innecesarios o generaban incomodidad durante su jornada laboral el 38%

aseguro que los protectores auditivos, el 31% indico que los tapabocas. El 15% el barbuquejo del casco, y el 8% los guantes.

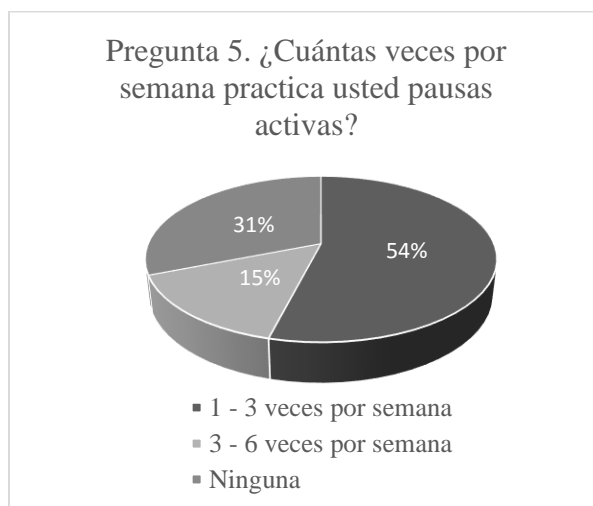
Ilustración 26 *Pregunta 4 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo*



Fuente: Autores.

El 62% de la población indica que efectúa las pausas activas propuestas por el inspector HSEQ, mientras que el 38% restante asegura que no las realiza.

Ilustración 27 *Pregunta 5 – dimensión Hábitos dentro del sitio de trabajo*



Fuente: Autores

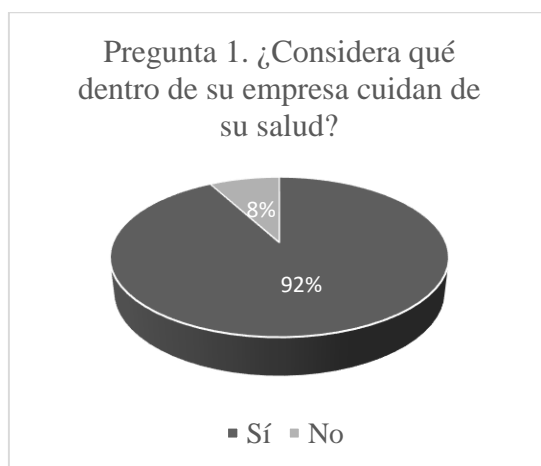
Del total de los participantes que efectúan pausas activas durante la jornada laboral, el

54% las realiza de 1 a 3 veces por semana, el 15% las practica de 3 – 6 veces por semana.

Finalmente, dentro de esta categoría se deduce que los trabajadores no tienen una conciencia educativa sobre la importancia del uso de los elementos de protección personal, así como la ejecución de las pausas activas durante la jornada laboral. Esto se puede traducir en que, al no realizar el uso correcto de los epp, y de efectuar las pausas activas por descuido podría ocasionar un accidente laboral leve, moderado o grave.

Por último, se encuentra la valoración de la dimensión de Valoración SST en temas de autocuidado. A través de estas, se permite conocer la opinión del cumplimiento de la normativa de promoción y prevención de hábitos de autocuidado por parte de la compañía hacia los trabajadores.

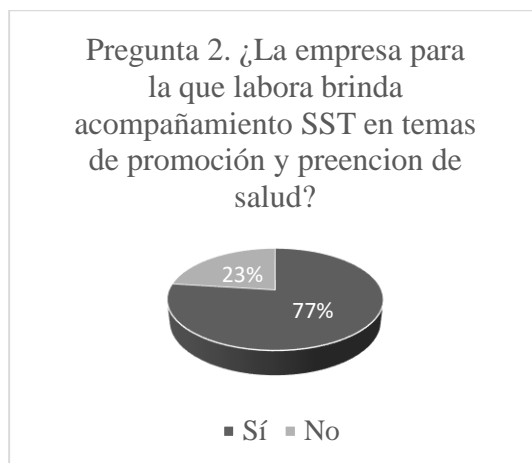
Ilustración 28 *Pregunta 1 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*



Fuente: Autores.

Aquí, el 92% de la población afirma que la empresa cuida la salud integra dentro de su estancia en la compañía; mientras que el 8% indica que no está de acuerdo con dicha afirmación.

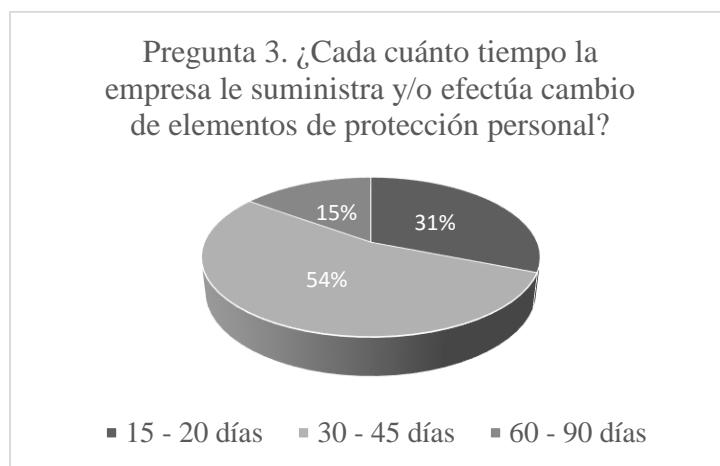
Ilustración 29 *Pregunta 2 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*



Fuente: Autores.

El 77% de los participantes califica como adecuado el acompañamiento por parte del departamento SST en temas de promoción y prevención de la salud, por el contrario, el 23% indica que no siente ese acompañamiento.

Ilustración 30 *Pregunta 3 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*

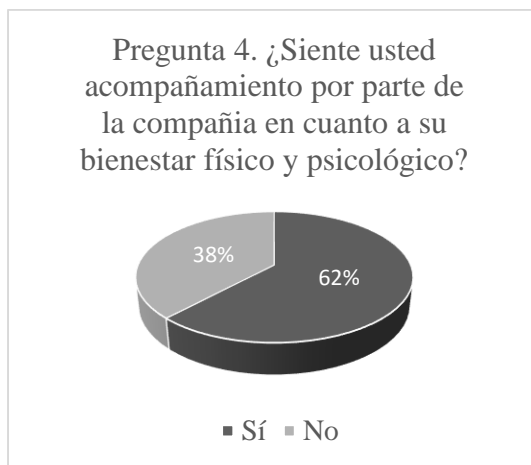


Fuente: Autores.

Se observa de acuerdo con el 54% de los participantes, la compañía suministra y hace cambio de los elementos de protección personal cada 30 – 45 días, por otra parte, el 31% asegura

que este cambio se efectúa cada 15 – 20 días, y el 15% restante indica que cada 60 – 90 días.

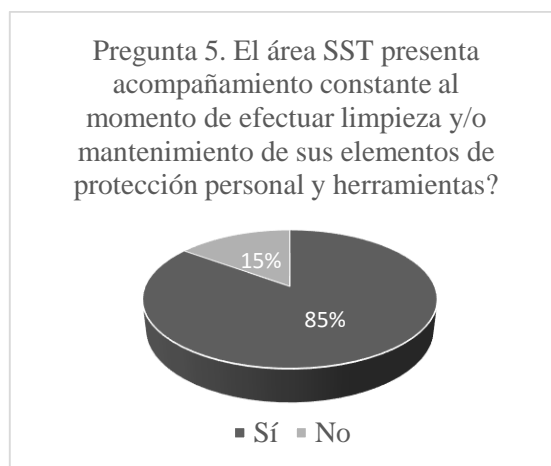
Ilustración 31 *Pregunta 4 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*



Fuente: Autores.

El 62% de la población asegura que siente un adecuado acompañamiento por parte de la compañía en cuanto al bienestar físico y mental de sus capacidades.

Ilustración 32 *Pregunta 5 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*

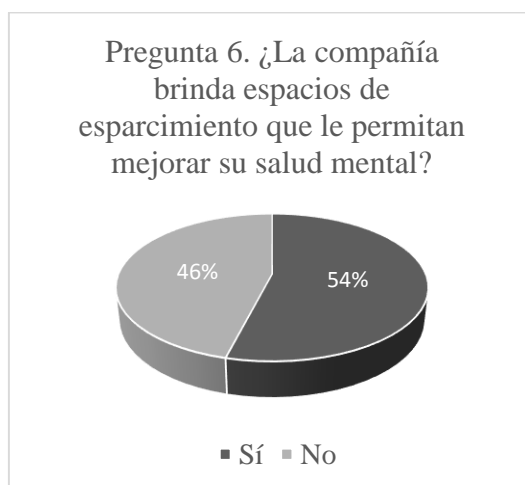


Fuente: Autores.

El 85% de la población asegura que existe un acompañamiento del área SST al momento de realizar mantenimiento y limpieza de sus elementos de protección personal, así como de las

herramientas que emplean día a día. Por el contrario, el 15% restante indica que las actividades las efectúan de manera solitaria.

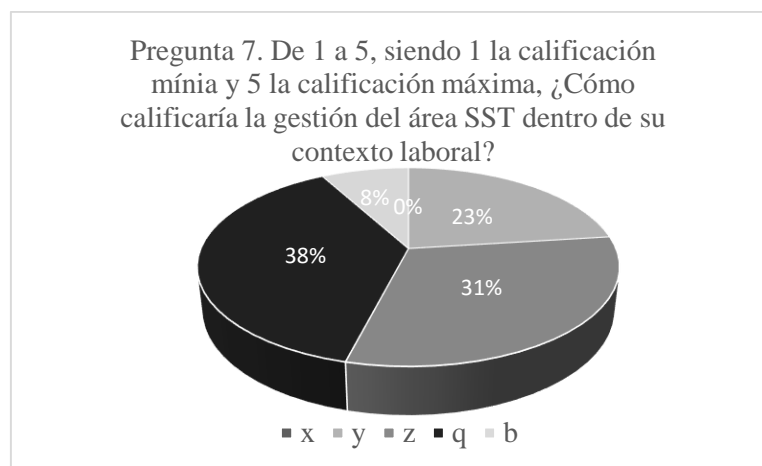
Ilustración 33 *Pregunta 6 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*



Fuente: Autores.

El 54% de los participantes indican que la empresa no brinda espacios de esparcimiento que les permitan mejorar su salud mental, el 46% restante indica que sí, basándose en las capacitaciones y actividades efectuadas por el área SST.

Ilustración 34 *Pregunta 7 – dimensión Valoración SST en temas de autocuidado*



Fuente: Autores.

En cuanto a la gestión del área SST dentro del contexto laboral el 46% la califica como buena basándose en calificaciones de 4 y 5; el 31% la califica como aceptable y el 23% como baja.

Aquí, se evidencia que, aunque la compañía tiene un programa de seguridad y salud en el trabajo, entre el 50% - 60% consideran que existen fallas dentro de su implementación y gestión al momento de realizar actividades de alto riesgo. Adicionalmente, consideran que se debe mantener un adecuado stock en cuanto a elementos de protección personal a fin de realizar los cambios de estos en un lapso de tiempo considerable, evitando así la propagación de infecciones y gérmenes, así como también disminuyendo los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos.

7.2 Identificación de Riesgos y Peligros

La identificación de riesgos y peligros de cualquier compañía se efectúa mediante el reconocimiento de los procesos ejecutados, las herramientas e implementos utilizadas para llevar a cabo las actividades, y partir de allí se determinan cuáles serían los posibles riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores. No obstante, para que este ejercicio sea optimo, se debe implementar el uso de la matriz GTC – 45 versión 2012. (Anexo 4).

Para lograr la obtención de la información verídica sobre dichos riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores operativos dentro del contexto laboral, se requirió el acompañamiento del inspector HSEQ encargado del área SST de la compañía, con el fin de validar cada una de las actividades ejecutadas, así como los riesgos presentes dentro de contexto laboral (ver anexo 3). Una vez obtenida dicha información se procedió a clasificar los riesgos presentes y relacionarlos con los hábitos de autocuidado requeridos para mayor seguridad dentro de la ejecución de las labores.

Los procesos más recurrentes dentro de las actividades ejecutadas por los trabajadores se encuentra la instalación de redes eléctricas internas y externas, las cuales se encuentran conformadas por once (11) procesos los cuales se detallarán a continuación:

Tabla 10. *Riesgos y peligros Oxielec Eléctricos y Construcción SAS*

Proceso	Tipo de Riesgo
Fabricación de curvas y armada de cajas	Químicos, biológicos, y biomecánicos
Prolongación de tuberías en placas	Trabajo en alturas, locativos, químicos y físicos.
Prolongar puntos eléctricos en mampostería	Químicos y físicos
Instalación de tableros	Biomecánicos y locativos
Sondeado de tuberías por placa y muros	Biomecánicos y locativos
Alambrado de circuitos	Mecánicos y locativos
Alambrado de parciales	Mecánico, físico
Derivación de circuitos	Mecánico
Instalación de aparatos	Trabajo en alturas, mecánico, locativo
Armado de tableros e instalaciones de automáticos termo magnético	Mecánico, locativo
Energización del tablero y pruebas finales	Eléctrico, mecánico, trabajo en alturas, locativo,

Fuente: Autores.

De acuerdo con lo anterior, se observa que los riesgos más comunes a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores dentro de la ejecución de sus labores son los químicos, biomecánicos, mecánicos, trabajo en alturas y locativos. Dichos riesgos, en su mayoría están relacionados de manera directa con los hábitos de autocuidado, específicamente la ejecución de pausas activas para evitar esguinces o caídas; el uso adecuado de los EPP para evitar laceraciones, golpes, contusiones, entre otras.

Adicionalmente, para la ejecución de los trabajos en alturas, se recomienda además del uso de los EPP, y equipos como arnés, y eslinga, que el trabajador mantenga buenos hábitos de alimentación y de ejercicio, ya que al mantenerse en un peso adecuado lograra tener una mejor

postura, equilibrio y agarre durante la ejecución de las actividades.

7.3 Diseño del Protocolo de Autocuidado

Una vez obtenidos y analizados los datos recopilados a través de la aplicación de los instrumentos de valoración, se procedió a realizar el diseño del protocolo de autocuidado del cual se hace referencia a lo largo de este documento. Para ello, se tomó como referencia cada una de las actividades ejecutadas por parte de los trabajadores y comparando los hábitos de autocuidado que presenta cada uno de ellos al momento de ejecutar las mismas; a partir de esto y de acuerdo a las revisiones efectuadas por la OIT y el ministerio de salud colombiano, se procedió a realizar la descripción de las estrategias respectivas a aplicar.

Dicho documento, podrá ser validado en los anexos a este documento bajo el nombre: anexo 5.

7.4 Concepto Profesional HSEQ

Teniendo en cuenta que la propuesta del equipo de investigación busca que el protocolo sea aplicable a las labores diarias que ejecuta la población trabajadora, se puso en conocimiento de los encargados de SST de la compañía, la metodología propuesta, para que se emitiera un concepto acerca de la conveniencia de incentivar los hábitos para la prevención, así como su aplicabilidad en la vida diaria, obteniendo como resultado favorable que el concepto de hacer que los trabajadores vean que el cumplimiento de los estándares de SST sean hábitos diarios de autocuidado, no solo permitan mejorar las estadísticas de seguridad de la compañía, sino que se apliquen en la cotidianidad de las personas, tanto en el trabajo como en sus hogares, tanto es así, que dentro de la metodología llama la atención se involucren temas que permitan mejorar la salud de las personas desde el simple hecho de incentivar a realizar actividad física, comer saludablemente, y seguir protocolos de bioseguridad, hábitos que no solo hacen parte de su

jornada laboral sino que involucran a sus núcleos familiares, contribuyendo al bienestar colectivo.

8. Discusión

De acuerdo con la normativa y las investigaciones vigentes referente al tema, el autocuidado se relaciona directamente con el riesgo de generación de un accidente laboral; lo anterior, toda vez que esta es la primera estrategia que una persona debe implementar para asegurar su vida ante cualquier contexto en el que se desenvuelva.

De acuerdo con lo descrito por Arenas, el autocuidado se relaciona de forma directa con conceptos de estilos de vida saludable, estrategias para la promoción de la salud, o como intervención para mitigar factores de riesgo de trabajo. No obstante, dentro del contexto laboral estas prácticas de autocuidado generan que los trabajadores tengan mayor conciencia sobre la importancia de un estilo de vida saludable; y, como éste a su vez, tiene efectos positivos dentro de su vida diaria, en el contexto personal y laboral (Arenas, 2011).

No obstante, al relacionarlo con lo observado dentro de la empresa Oxielec Eléctricos Y Construcción SAS, se puede dar constancia de lo mencionado anteriormente, toda vez que durante el análisis de los indicadores de accidentabilidad y los respectivos reportes se observa que en su mayoría los accidentes ocurridos se debieron a la falta de la cultura de autocuidado por parte de los trabajadores tanto de la empresa.

Por otro lado, de acuerdo a lo descrito por el Ministerio de trabajo, todas las compañías legalmente constituidas deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de identificar, evaluar y controlar los riesgos y agentes que puedan generar algún tipo de afectación en la seguridad y la salud de los trabajadores, en el contexto laboral; teniendo en cuenta la búsqueda de herramientas, estrategias y acciones que permitan alcanzar el bienestar y la calidad de vida laboral, así como también la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad común y laboral; y, finalmente la reducción de las tasas de

accidentalidad y riesgos laborales.

Una vez expresado lo anterior, se puede determinar que a pesar de que la compañía bajo la cual se efectuó la investigación, tiene un SG-SST estructurado y regulado bajo la normativa legal vigente, debe fortalecer las estrategias que permitan alcanzar el bienestar y la calidad de la vida laboral a fin de disminuir las tasas de ausentismo por enfermedad y accidentes laborales; esto incluye el suministro de EPP de manera oportuna evitando que sus colaboradores se encuentren expuestos a infecciones por exposición de materiales abrasivos, ruidos extremos, caídas, etc. Así mismo, debe fortalecer y proponer espacios para el fortalecimiento de la salud mental de sus trabajadores, toda vez que un trabajador con una adecuada salud mental, puede tener mejores resultados dentro de la ejecución de sus actividades diarias, como también se encontrará en mayor estado de alerta ante cualquier situación de riesgo o peligro a la cual se enfrente durante el desarrollo de sus actividades.

9. Propuesta

Una vez analizados los datos vs la teoría se propone la creación de un protocolo de autocuidado que disminuya los riesgos laborales en la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S, mediante el cual se tendrá como objetivo principal el suministrar estrategias para que la compañía mejore los hábitos de autocuidado del personal y a su vez logre mitigar los riesgos laborales en el ambiente en que se desarrollan.

10. Conclusiones

A través de esta investigación se ha determinado como diferentes estudios expresan que la seguridad basada en comportamientos y específicamente las acciones de autocuidado que tienen los empleados a la hora de ejecutar sus labores es de vital importancia para instaurar la primera línea de contención y evitar o mitigar un riesgo. Al realizar el análisis de los antecedentes y mecanismos que promueven el autocuidado la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción SAS se determinó que a pesar del compromiso de la empresa por velar por el bienestar de sus empleados implementado todas las estrategias establecidas dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo, esta se debe reforzar a través de metodologías que incentiven la cultura del autocuidado dentro del ambiente laboral.

Cabe resaltar que a la hora de contrarrestar los riesgos laborales todos los esfuerzos son bienvenidos y trabajan en sincronía tanto las políticas de la compañía como el compromiso de autocuidado de los empleados. Al analizar la matriz de riesgos de la empresa y al aplicar una encuesta de hábitos y estilo de vida a los empleados se determinó que los riesgos más comunes en los trabajos de la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción SAS fueron caídas, cortadas y contusiones, debido al mal uso o no uso de EPP, por falta de supervisión por parte del HSEQ y la falta de capacitación a los trabajadores. Si bien vamos a la raíz de estos riesgos todos se podían evitar a través de una actitud de autocuidado por parte del empleado.

A partir de estos hallazgos y de acuerdo a la teoría, las prácticas de autocuidado se encuentran ligadas de manera directa con la prevención de los riesgos laborales; es por esta razón que para reforzar la cultura del autocuidado en los empleados de Oxielec Eléctricos y Construcción SAS se deben reforzar las conductas de autocuidado a través de un protocolo, el cual se enfocará a determinar las acciones correctas para proteger de manera autónoma la

integridad de un individuo cuando realiza una tarea.

11. Recomendaciones

Se recomienda que desde el departamento de seguridad y salud en el trabajo de la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S se implemente una cultura del autocuidado a través de la puesta en marcha de un protocolo que fomente las prácticas de actos seguros a la hora de ejecutar un trabajo con el fin de prevenir los riesgos laborales a los cuales los trabajadores están expuestos y por ende proteger su integridad.

Se debe fomentar en la compañía campañas permanentes de buenas prácticas de autocuidado para mitigar el contagio de COVID-19, esto entendiendo la situación actual del país frente a la propagación del virus y entendiendo que la primera línea de defensa para evitar el contagio son las acciones de autocuidado.

Si bien en algunos trabajos específicos se utilizan listas de chequeo para valorar aspectos de seguridad previo a labor, esta estrategia se debería implementar en todas las actividades que se ejecutan dentro de la compañía, esto con el fin que el empleado sea consciente de los pasos a seguir para ejecutar un trabajo seguro donde no exponga su integridad.

Cabe resaltar que todos los esfuerzos y actitudes de autocuidado que implementen los trabajadores deben ser reforzadas y apoyadas por la compañía Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S a través de garantizar espacios seguros de trabajo, adecuados elementos de protección personal y campañas permanentes que promuevan el autocuidado como la primera acción para mitigar o incluso eliminar un riesgo laboral.

12. Referencias Bibliográficas

- Arenas, L. J. (15 de Diciembre de 2011). Autocuidado: elementos para sus bases conceptuales. *Global Health Promotion*, 18, 42-48. Recuperado el 18 de Julio de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/262112736_Autocuidado_elementos_para_sus_bases_conceptuales
- Arias, Villasis, & Miranda. (2016). El protocolo de investigación III: la. *Revista Alergia México*, 201-206. Recuperado el 01 de Febrero de 2021
- Carrillo Punina, Á. P. (2016). *MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. Argentina. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/511653788007.pdf>
- Cifuentes Olarte, A., & Cifuentes Giraldo, O. L. (2017). *Normas legales en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Cundinamarca. Bogotá D.C.: Ediciones de la U. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://ezproxy.ecci.edu.co:2066/stage.aspx?il=5605&pg=&ed=>
- FASECOLDA, F. d. (2017). *Accidentes de Trabajo en Colombia*. Cundinamarca, Bogotá D.C. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://fasecolda.com/>
- Gómez Vélez, M. A., & Calderón Carrascal, P. A. (2017). *Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable*. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de [file:///C:/Users/luisa/Downloads/Dialnet-SaludMentalEnElTrabajo-5888108%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/luisa/Downloads/Dialnet-SaludMentalEnElTrabajo-5888108%20(2).pdf)
- Gómez, M. C. (27 de 01 de 2017). *KATHARSIS*(23), 177-201. Recuperado el 25 de Julio de 2020, de <http://ezproxy.ecci.edu.co:2111/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=4f951e8a-0727-43c5-8541-9d23ccbdbc24%40sessionmgr4008>

Google Maps. (2020). *Ubicación de la empresa Oxielec Eléctricos y Construcción S.A.S.*

Bogotá D.C. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de

<https://www.google.com/maps/place/Cra.+25+%235-2+D+->

[+04,+Bogot%C3%A1/@4.6010937,-](https://www.google.com/maps/place/Cra.+25+%235-2+D+-+04,+Bogot%C3%A1/@4.6010937,-)

[74.0969088,17z/data=!3m1!4m5!3m4!1s0x8e3f9916b55cba01:0xfd0d302f4d009593](https://www.google.com/maps/place/Cra.+25+%235-2+D+-+04,+Bogot%C3%A1/@4.6010937,-74.0969088,17z/data=!3m1!4m5!3m4!1s0x8e3f9916b55cba01:0xfd0d302f4d009593)

[!8m2!3d4.6010884!4d-74.0947201](https://www.google.com/maps/place/Cra.+25+%235-2+D+-+04,+Bogot%C3%A1/@4.6010937,-74.0969088,17z/data=!3m1!4m5!3m4!1s0x8e3f9916b55cba01:0xfd0d302f4d009593!8m2!3d4.6010884!4d-74.0947201)

Hernández, M. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud*

Bosque, 5(2), 79-88. Recuperado el Julio 12 de 2020, de

<https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1468>

Hernández, S. (2014). Metodología de la investigación. *Mc Graw Hill Education*. Obtenido de

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

ISO, S. c. (2018). ISO 45001. Recuperado el 26 de Enero de 2021, de

<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma->

[Internacional.pdf](https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf)

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (Septiembre de 2017). *Breve historia de la*

salud ocupacional en Colombia. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de

https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Lizarazo/publication/228637429_Breve_hist

[oria_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-](https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Lizarazo/publication/228637429_Breve_hist)

[historia-de-la-salud-ocupacional-en-Colombia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Lizarazo/publication/228637429_Breve_hist)

Martínez Martínez, A. (2016-2017). *Proyecto de investigación en relación al autocuidado de*

pacientes con insuficiencia cardíaca. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4398/1/MARTINEZ%20MARTINEZ%2C%20AN>

[DREA.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4398/1/MARTINEZ%20MARTINEZ%2C%20AN)

- Martínez Oropesa, C. (2015). *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona?* Valle del Cauca, Cali. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n241/especial.pdf>
- MINISALUD. (2020). *Resolución 682*. Bogotá. Recuperado el 13 de Julio de 2020, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolucion%20No.%20682%20%20de%202020.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014*. Cundinamarca, Bogotá D.C. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa#:~:text=%2D%3A%20SG%2DSST,-,El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Seguridad%20y%20Salud%20en,con%20el%20objetivo%20de%20anticipar%2C
- Muños, J. (Mayo de 2003). Analisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti. 2.4. Recuperado el 04 de Febrero de 2021, de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0101.pdf>
- OIT, O. I. (2019). *Estadísticas y bases de datos* . Recuperado el 13 de Julio de 2020, de <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>
- Pabón Rojas, D. C., & Rubiano Osorio, M. (2020). *Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C*. Cundinamarca, Bogotá D.C. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/49975/TRABAJO%20DE%20GRADO%20->

- %20COMPORTAMIENTOS%20SEGUROS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pabon, D. M. (Mayo de 2020). Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de. *Pontificia Universidad Javeriana*, 1-166. Recuperado el 25 de Julio de 2020, de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/49975>
- Palacio Butrón, E. (2018). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Cundinamarca. Ediciones de la U. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://ezproxy.ecci.edu.co:2066/stage.aspx?il=8041&pg=&ed=>
- Porter, M. (2009). *Ser competitivo*. Barcelona, España: Ediciones Deusto. Recuperado el 19 de Julio de 2020, de https://books.google.com.pe/books?id=CIgKoErmS_MC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- RESOLUCIÓN 256 DE 2014. (s.f.). RESOLUCIÓN 256 DE 2014. Recuperado el 12 de Febrero de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_dnb_0256_2014.htm
- Reyes Muñoz, G. K. (2019). *FACTORES QUE INCIDEN EN LAS PRÁCTICAS DE AUTOCAUIDADO EN LOS UNIFORMADOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS DE LA POLICÍA NACIONAL: UNA MIRADA CUALITATIVA*. Cundinamarca, Bogotá D.C. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/43453/TESIS%20AUTOCUIDADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivilla Ruiz, C. K., & Tayupanda Tixe, J. E. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el Distrito Metropolitano de Quito*. Quito. Recuperado

el 8 de Agosto de 2020, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>

Rueda, V. M., Velásquez Henao, J. D., & Franco Cardona, C. J. (2011). *AVANCES RECIENTES EN LA PREDICCIÓN DE LA DEMANDA DE ELECTRICIDAD USANDO MODELOS NO LINEALES*. Antioquia, Medellín. Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de redalyc.org/pdf/496/49622358004.pdf

Sandoval. (11 de Mayo de 2019). Normatividad en seguridad y salud en el trabajo 2019.

Recuperado el 10 de Febrero de 2021, de <https://safetya.co/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019/>